



LEIKKAUSSALISSA TYÖSKENTE- LEVIEN SAIRAANHOITAJIEN NÄ- KEMYKSIÄ TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVISTA TEKIJÖISTÄ

Outi Haverinen

Maria Sivula

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2014
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

HAVERINEN OUTI & SIVULA MARIA:

Leikkaussalissa työskentelevien sairaanhoitajien näkemyksiä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä

Opinnäytetyö 74 sivua, joista liitteitä 8 sivua
Maaliskuu 2014

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa seikkoja, jotka leikkaussalissa työskentelevien sairaanhoitajien kokemuksen mukaan liittyvät työhyvinvointiin. Tämän tiedon avulla esimiehellä ja organisaatiolla on mahdollisuus edistää leikkaussalissa työskentelevien sairaanhoitajien työhyvinvointia. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmällä. Opinnäytetyötä varten haastateltiin teemahaastattelulla neljää (4) leikkaussalissa työskentelevää sairaanhoitajaa, joista kaksi (2) työskenteli anestesiahoitajana ja kaksi (2) instrumenttihoitajana. Haastateltavat olivat työskennelleet kyseisellä leikkausosastolla kahdesta 15:sta vuoteen.

Haastattelussa nousi esille useita työntekijään itseensä, esimieheen ja johtamiseen, työyhteisöön, työhön ja organisaatioon liittyviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Leikkausosastolla työhyvinvoinnin yhdeksi tärkeimmistä tekijöistä nousi sairaanhoitajan oma asenne työhön ja sen tekemiseen. Suurena osana työhyvinvointiin vaikutti myös tiimityöskentely ja siihen liittyvät asiat, kuten työtiimin jäsenten välinen vuorovaikutus.

Olemassa olevan tiedon mukaan työhyvinvointia tarkastellaan pääosin negatiivisesta näkökulmasta ja työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät jäävät vähemmälle huomiolle. Vaikka haastatteluissa nousi esille paljon myös leikkausosastossa työskentelevien sairaanhoitajien työhyvinvointia huonontavia asioita, kaikki haastateltavana olleet sairaanhoitajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä ja viihtyivät työssään.

Haastatteluista saamiemme tulosten mukaan niin työntekijällä itsellään, kuin esimiehellä ja organisaatiolla on jo valmiiksi olemassa hyviä keinoja vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Haastateltavat toivat esille myös heidän näkemyksiään uusista hyvistä keinoista parantaa työyhteisön työhyvinvointia entisestään. Kaikki heistä olivat myös valmiita itse tekemään oman osansa hyvän työilmapiirin ja kaikkien työhyvinvoinnin eteen.

Tulosten tarkastelun yhteydessä havaittiin, että aiheesta olisi hyvä tehdä myös kvalitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Siten organisaatio voisi saada enemmän tietoa työyhteisöstä ja sen työntekijöiden työhyvinvoinnista. Myös laajempi otantaisella kvantitatiivisella tutkimuksella voisi saada lisää tärkeää tietoa työhyvinvoinnista.

Asiasanat: leikkaussali, työhyvinvointi, anestesiahoitaja, instrumenttihoitaja

ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences
Degree programme in Nursing and Health care
Option of Nursing

HAVERINEN OUTI & SIVULA MARIA:
Operating Room Nurses' Views on Factors Affecting Well-Being at Work

Bachelor's thesis 74 pages, appendices 8 pages
March 2014

The purpose of this study was to examine operating room nurses' experience about well-being at work. This information allows supervisors and organization to promote operating room nurses' well-being. This thesis was conducted by qualitative research method. We theme interviewed four (4) nurses, two of whom were anaesthetic nurses and two (2) were instrument nurses. The interviewees had worked in that department of surgery from 2 to 15 years.

The interviews revealed several factors affecting well-being, for example the individual worker, a supervisor and management, work place, work and organizational factors. Well-being at the department of surgery as one of the most important factors increased the nurses' own attitude to work and doing it. A major part on the well-being also contributed to the team work and related matters, such as the interaction between the members on the work team.

The existing data suggest that well-being is for the most part examined from a negative perspective and positive factors get less attention. Even though the interviews revealed a lot of issues that affected the operating room nurses' well-being negatively, all the nurses were generally content with their work and enjoyed their work.

According to our results the employees themselves and the organization has good ways to promote well-being at work. The interviewees also pointed out their views on the new good ways to further improve the well-being of the working community. All of them were also prepared to do their part of a good working environment and all employees' well-being at the work.

The results of the study show that it would be good to conduct a qualitative study of this subject to support this thesis. So the organization could get more information about the working community and the employees' well-being. Also with a more extensive sample quantitative study could obtain more reliable and significant information about well-being.

Key words: operating room, well-being, anaesthetic nurses, OR-nurses

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE	8
3	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
3.1	Työntekijä yksilönä.....	10
3.2	Esimies ja johtaminen	12
3.3	Työyhteisö	14
3.4	Työ	15
3.5	Organisaatio	16
3.6	Perioperatiivinen sairaanhoitaja.....	17
3.7	Leikkaussali työympäristönä	19
3.8	Työhyvinvointiin keskeisesti liittyvä lainsäädäntö	20
3.8.1	Työturvallisuuslaki.....	20
3.8.2	Työterveyshuoltolaki.....	21
3.9	Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen	22
3.9.1	Työterveyshuolto.....	22
3.9.2	Keinot työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi	23
3.10	Yhteenvedoa teoreettisista lähtökohdista.....	25
4	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	27
4.1	Laadullinen tutkimus	27
4.2	Aineistonkeruu	27
4.3	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	29
4.3.1	Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen.....	30
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	32
5.1	Työntekijöiden kokema fyysinen terveys	32
5.2	Työntekijöiden kokema psyykkinen terveys	32
5.3	Työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitokeinoja vapaa-ajalla	33
5.4	Levon ja rentoutumisen vaikutus työhön.....	34
5.5	Esimiehen rooli ja työnkuva	35
5.6	Esimiehen käyttämät keinot työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi	36
5.7	Toiveet hyvän esimiehen suhteen	39
5.8	Työntekijöiden omalle työlleen asettamat tavoitteet	41
5.9	Työympäristön rakenteen ja välineiden vaikutus työhön	42
5.10	Työtiimin koetut ominaisuudet	43

5.11 Organisaation käyttämät keinot työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi	45
5.12 Toiveet organisaation suhteen vaikuttaa työhyvinvointiin	46
5.13 Työntekijöiden kokemat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	47
6 TULOSTEN TARKASTELU	52
6.1 Johtopäätökset tuloksista	52
6.2 Kehittämis ehdotukset ja jatkotutkimushaasteet.....	56
7 LUOTETTAVUUDEN JA EETTISYYDEN TARKASTELUA	58
7.1 Luotettavuus.....	58
7.2 Eettisyys	59
8 POHDINTA.....	61
LÄHTEET	63
LIITTEET	67
Liite 2. Teemahaastattelun runko	71
Liite 3. Tiedote.....	73
Liite 4. Suostumus	74

1 JOHDANTO

Työhyvinvointia määritellään työntekijän, työyhteisön jäsenten ja työympäristön välisenä vuorovaikutuksena, jota yritetään pitää yllä ja parantaa työkykyä edistävää toimintaa apuna käyttäen (Rundström-Honga 2004, 5). Työhyvinvointi riippuu monesta tekijästä työyhteisössä. Esimiestoiminta, työilmapiiri ja työntekijän näkemys työyhteisöstä sekä työn hallinnan tunne vaikuttavat työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007.) Yksinkertaisimmillaan työhyvinvointi voidaan määritellä siten, että työntekijä voi hyvin, viihtyy työssään sekä tekee sitä mielellään. Työhyvinvointi vaihtelee useita kertoja työuran aikana. Työhyvinvointia voidaan pitää prosessina enemmän kuin lopputuloksena, ja tässä prosessissa työntekijällä on vastuu huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. (Vesterinen 2010, 114.) Työhyvinvoinnin on todettu nousseen keskeiseksi tekijäksi työntekijän työelämään. (Kuokkanen 2004.)

Keskeisiä työhyvinvoinnin tekijöitä ovat oma terveys, mahdollisuus käyttää ja kartuttaa osaamistaan, työyhteisön hyvä toiminta ja oikeudenmukainen johtamistapa. Sairaanhoidajat ja terveydenhoitajat ovat arvioineet niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin kuntonsa hyväksi. Nykypäivänä hyvinkin lyhyen ajan sisällä työhyvinvoinnista on tullut haluttu ja puhuttu asia. Tutkimuksessa, jossa selvitettiin hoitajien arviota omasta kunnostaan työntekijät kertoivat työhyvinvoinnin tarkoittavan työn iloa, sitä että on mukava tulla töihin, hyvää ilmapiiriä ja aikuismaista johtamistapaa. (Kuokkanen 2004.)

Sairaanhoidajat ja terveydenhoitajat kertoivat tutkimuksessa, jossa selvitettiin hoitajien arviota omasta kunnostaan arvostavansa työpaikkaa, jossa hyvä kulttuuri näkyy ja on läsnä (Kuokkanen 2004). Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan jakaa eri osa-alueisiin, näitä ovat työntekijän elämän tasapaino, koettu terveys sekä työkyky. Omalla kehittymishalulla, itseluottamuksella, osaamisella ja työn hallinnan tunteella on merkitystä työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Työyhteisössä työkavereilla sekä esimiehen tuella on myös vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5-9.) Työhyvinvoinnin ajatellaan rakentuvan terveestä ja tasa-arvoisesta työyhteisöstä. Työyhteisössä tulisi myös näkyä oikeudenmukaisuus, eri-ikäisten työntekijöiden ja sukupuolten tasapuolinen huomiointi ja syrjimättömyys. Hyvinvoivassa työyhteisössä

teisössä on osattu ottaa huomioon työn- ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä monikulttuurisuus. (Kaittovuori 2007, 27.)

Suomalaisen työhyvinvoinnin laadusta ollaan oltu huolestuneita monella taholla viime aikoina. Tästä syystä esimerkiksi Tilastokeskus on tehnyt laajoja tutkimuksia aiheesta. Työhyvinvointia kartoitetaan erilaisten kysely- ja haastattelupohjien mukaisesti. Pitkällä aikavälillä on havaittu työhyvinvoinnin menneen kokoajan vain huonompaan suuntaan. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 7-12.) Terveysalalla vuonna 2012 Kevan kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia tutkimuksen mukaan 73 % työntekijöistä piti fyysistä työkykyään hyvänä tai erinomaisena. Tämä luku on 12 prosenttiyksikköä matalampi kuin kolme vuotta sitten. (Kaartinen, Forma & Pekka 2012, 12.)

Työkuvan kehityksellä on nähty olevan negatiivinen vaikutus työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5-9.) Sen lisäksi työntekijät kokevat ajan kuluessa fyysisen työnkykynsä aina vain huonommaksi (Kaartinen, Forma & Pekka 2012, 12). Ajatellaankin, että työn ilo hiipuu eläkeiän lähestyessä, kun ihmiset epäilevät työssä jaksamistaan. Nuoremmat työntekijät uskovat työelämän vaativan tekijältään niin paljon, että riskinä on loppuun palaminen. Nämä aiheet ovat mietityttäneet työhyvinvointia tutkineita tutkijoita. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 7-12.)

2 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa seikkoja, jotka leikkaussalissa työskentelevien sairaanhoitajien kokemusten mukaan liittyvät työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tehtävät:

- 1) Mitkä tekijät leikkaussalissa työskentelevien sairaanhoitajien kokemusten mukaan liittyvät työhyvinvointiin?
- 2) Millä keinoin voidaan parantaa leikkaussalissa työskentelevien sairaanhoitajien työhyvinvointia?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista asioista ja tämän tiedon pohjalta auttaa leikkaussalissa työskenteleviä sairaanhoitajia tiedostamaan työhyvinvointiinsa vaikuttavia tekijöitä ja vaikuttamaan omaan työssäjaksamiseensa. Tavoitteena on itse tulevana sairaanhoitajina lisätä omaa tietämystämme työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Myös muut sairaanhoitajaopiskelijat saavat tietoa työhyvinvointiin liittyvistä haasteista. Opinnäytetyön valmistuessa leikkausosastojen esimiehet tiedostavat työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ja voivat niiden avulla pyrkiä parantamaan sairaanhoitajien työhyvinvointia ja sen myötä kehittää hoitotyötä opinnäytetyössä esille tulleiden asioiden avulla.

3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Työhyvinvointi käsitteellä tarkoitetaan työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka mahdollistaa tuloksellisuuden balanssin koko työyhteisössä. Työtyytyväisyys tai työviihtyvyys ei tarkoita käsitteenä samaa kuin työhyvinvointi. Työntekijöiden yksilölliset kokemukset työn tekemisestä työyhteisössä vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työviihtyvyyteen. (Rauramo 2004, 33.) Organisaation ja työntekijöiden myönteinen vuorovaikutus mahdollistaa työhyvinvoinnin (Manka ym. 2007, 7). Oleellisena työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä voidaan nähdä itse työn ja työntekijän suhde toisiinsa. Työhyvinvointi rakentuu työntekijän, työn, työyhteisön, organisaation ja johtamisen muodostamasta kokonaisuudesta. (Kaivola & Laurila 2007, 128.)

Keskeisinä elementteinä työhyvinvoinnin rakentumiseen voidaan pitää sosiaalista tukea, vaatimuksia ja osaamista. Työntekijällä, jolla on osaamista, on hallinnan tunne. Tällöin hän voi kokea työperäisen stressin myönteisenä ja hänen voimavaransa aktivoituvat. Osaamisen ansiosta työntekijän ei tarvitse kuluttaa energiaansa jännittämiseen, koska luottaa osaamiseensa ja tietää suoriutuvansa tehtävästä hyvin. Työhyvinvoinnin kannalta työn vaatimukset ja osaaminen täytyy olla tasapainossa. Sosiaalinen tuki auttaa työntekijää jaksamaan tilanteessa jossa hänen voimavaransa on hetkellisesti ylitetty. Työssä jaksamisen kannalta esimieheltä saatu tuki on avainasemassa. (Luukkala 2011, 31–32.)

Työhyvinvointi ei synny itsestään organisaatiossa vaan edellyttää systemaattista johtamista. Tämä tarkoittaa organisaation sisäistä strategista suunnittelua, jatkuvaa työhyvinvoinnin arviointia ja henkilöstön voimavarojen lisäämistä erilaisia toimenpiteitä käyttäen (Manka ym. 2007, 7). Työhyvinvoinnin kuvaajina pidetään työtyytyväisyyttä, työstressiä, työuupumusta ja sairauspoissaoloja. Työn kiireys ja vaativuus vaikuttavat myös oleellisesti työhyvinvointiin. (Pulkkinen, Rönkä, Feldt, Kinnunen & Kokko 2005, 21–22.) Työhyvinvointia katsellaan usein kielteisestä näkökulmasta, jolloin hyvinvoinnin sijaan pahoinvointi on tarkastelussa keskeisessä roolissa ja pahoinvoinnin ennaltaehkäisyyn puolesta katse kiinnitetään jo valmiiden ongelmien ratkaisuun. Näin huomion kiinnittäminen itse työhyvinvointiin ja sen ylläpitoon jää vähemmälle. Tämän vuoksi stressi- ja uupumusoireisiin puuttumista pidetään usein keinoina parantaa työhyvinvointia. (Feldt & Kinnunen 2005, 13.)

Työtyytyväisyys lisääntyy ammattitaidon kehittymisen myötä. Työn kautta oppiminen voidaan kokea voimaa lisääväksi. Työn kiinnostavuus on yhteydessä koettuun työtyytyväisyyteen. Liiallisten standardien asettaminen työlle estää mahdollisuuden käyttää luovuutta. Mahdollisuus käyttää omaa persoonaa ja tyyliä työssä lisää tyytyväisyyttä työhön. (Luukkala 2011, 26–27.)

3.1 Työntekijä yksilönä

Työntekijä yksilönä vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa joko positiivisesti tai negatiivisesti. Omilla ajatusmalleilla ja asenteella voidaan vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin, näitä voidaan yrittää kehittää tietoisesti. Yksilön omat terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät ratkaisut ja teot vaikuttavat suoraan koettuun työhyvinvointiin. Ihminen yksilönä vaikuttaa työhyvinvointiinsa persoonan ja henkilökohtaisen terveydentilansa kautta. (Kehusmaa 2011, 28.) Työntekijän kokema terveys ja työkykyisyys ovat yhteydessä työssä jaksamiseen (Kämäräinen, Lappalainen, Oksa, Pääkkönen, Rantanen, Sillanpää, Riikonen & Saarela 2006, 84).

Fyysinen-, psyykkinen- ja sosiaalinen toimintakyky auttavat luomaan edellytyksiä hyvälle työkyvylle ja työhyvinvoinnille (Kehusmaa 2011, 28). Älyllisiin ja henkistä ponnistelua vaativiin tehtäviin tarvitaan psyykkistä toimintakykyä. Psyykkiseen toimintakykyyn kuuluvat muutos- ja kriisitilanteiden hallinta, voimavarat sekä päivittäisen elämän tuomista vaatimuksista selviäminen. (Kämäräinen ym. 2006, 84.) Riittävä ammatillinen osaaminen, oikeat arvot, asenteet ja motivaatio auttavat työntekijää kokemaan oman työhyvinvointinsa hyväksi. Niitä tarkastelemalla jokainen voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. (Kehusmaa 2011, 28.) Huttunen, Kvist ja Partanen (2009, 21–23) osoittavat tutkimuksessaan, jossa tarkasteltiin sairaanhoitajien työmotivaatiota ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä, että työntekijän työmotivaatioon vaikuttaa oman työn sekä työtehtävän tarkoituksen ja tarpeellisuuden tiedostaminen.

Yksilöllä itsellään on erinäisiä keinoja parantaa henkilökohtaista työhyvinvointiaan (Manka 2012, 186). Lisäksi jokaisella työntekijällä on vastuu työpaikan työilmapiiristä (Toikkanen 2013, 1910). Psykologista pääomaa työntekijä voi kasvattaa yksin tai työyhteisön kanssa. Pääomaa voi kasvattaa asettamalla tavoitteita ja pohtimalla näistä saatuja hyötyjä. Lisäksi työntekijä tai työyhteisö voi pyrkiä tiedostamaan esteitä niiden saavut-

tamiseen ja pohtia minkälaista tietämystä, osaamista sekä tukea tarvitaan tavoitteisiin pääsemiseen. Työntekijä voi myönteisten tunteiden ja tietoisuustaitojen lisäämisellä vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Työntekijän tuntemat myönteiset tunteet antavat tekijälleen lisää voimia, kun taas negatiiviset saavat energian vähenemään, joka voi johtaa työntekijän sairastumiseen. (Manka 2012, 186–200.)

Yksilö voi pyrkiä lisäämään myönteisyyttään kiinnittämällä huomiota asioihin, jotka ovat hyvin, tai pohtimalla omaan työhönsä uudenlaisia katselukulmia. Työntekijä voi pyrkiä tunnistamaan ja hallitsemaan kokemaansa stressiä. Stressi voi olla myös hyväksi ja parantaa yksilön suoritusta, liiallisena se kuitenkin sekoittaa elimistön palautumisjärjestelmän. Palautuminen ja rentoutuminen työstä vapaa-ajalla ovat tärkeitä asioita, joista tulee huolehtia. (Manka 2012, 186–200.) Työntekijä voi uupua, mikäli hän ei pysy irrottautumaan työstään emotionaalisesti ja viettämään rentouttavaa vapaa-aikaa (Heiske 2005, 193).

Työntekijällä itsellään on vastuu terveydestään. Työssä jaksamiseen vaikuttaa se, miten vapaa-aikansa käyttää (Toikkanen 2013, 1910). Liikunta, ulkoileminen, luonnosta nauttiminen, oleilu, kulttuuri ja tarvittava lepo ovat hyviä keinoja palautumiseen. Omia tottumuksiaan tarkastelemalla ja muokkaamalla ihminen voi itse auttaa itseään jaksamaan kokonaisvaltaisesti paremmin. Yksilön on hyvä huolehtia terveellisistä elämäntavoista. Lisäksi työn ulkopuolisesta elämästä on hyvä pitää kiinni huolehtimalla omasta ajastaan, sosiaalisesta aktiivisuudesta sekä työn ja perheen yhteensovittamisesta. (Manka 2012, 186–200.)

Työntekijän työhyvinvoinnilla on suuri merkitys hänen itsensä kannalta. Jaksessaan työskennellä vanhuuseläkeikään asti, on työntekijällä mahdollisuus parempaan eläketurvaan. Kun työpaikalla ja työssä asiat sujuvat hyvin, myös vapaa-aika maistuu paremmalta. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työterveyshuolto ja sen toimivuus. Hyvinvointiin vaikuttaa lisäksi toimintatavat töissä ja vapaa-ajalla. Omalla asenteella työturvallisuuteen voi vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. Sairauspoissaoloilla on suora yhteys koettuun työhyvinvointiin. Lisäksi työntekijän elämäntavoilla, ihmissuhteilla, harrastuksilla sekä stressin hallinnalla ja levolla on vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. (Etera 2013.) Kansteen, Lipposen, Kyngäksen & Ukkolan (2007, 283.) tekemässä tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin terveydenhuoltohen-

kilöstön työhyvinvointia kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa tulee esille, että iäkkäämmät hoitajat tuntevat voimakkaampaa työn imua työhön kuin nuoremmat. Iäkkäämmät työntekijät myös uppoutuvat työhönsä enemmän kuin nuoremmat.

Työntekijän kokema rasittuminen ja väsyminen työstä ovat normaalia jos ne poistuvat riittävän levon avulla (Kämäräinen ym. 2006, 84). Pitkään jatkunut työstressi voi laukaista työntekijälle työuupumuksen. Työuupumuksen merkkejä ovat kyynistyminen, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja uupumusasteinen väsymys. Sisällöllinen ja määrällinen ylikuormittunut työssä aiheuttaa työuupumusta. Lisäksi siihen vaikuttavat työyhteisön ongelmat, tuen puute sekä johtamisen puutteet. (Kämäräinen ym. 2006, 84.) Nuorempiin työntekijöihin verrattuna työuupumus on yleisempää ikääntyneillä. Vakava asteinen työuupumus on suorassa yhteydessä pitkiin sairauspoissaoloihin. (Ahola 2014, 11.)

3.2 Esimies ja johtaminen

Johtamisella on vaikutusta työntekijän kykyyn ja haluun tehdä työtä. Työhyvinvointia kehitettäessä johtamisella on hyvin tärkeä rooli. Se vaikuttaa työelämän laatuun ja työn tuottavuuteen samanaikaisesti. Organisaatorakenteet ovat jatkuvasti muutoksen keskellä. Työolosuhteiden sekä itse työn sopeuttaminen esimerkiksi osatyökykyisten ja maahanmuuttajien edellytysten mukaisiksi muodostavat omat haasteensa johdolle. (Sosiaali-terveysministeriö 2011.) Hyvä työpaikka on lähtökohdiltaan sellainen, että työntekijät voivat luottaa organisaation johtoon (Surakka 2009, 66). Hoitajien työhyvinvointia tarkastelleen tutkimuksen mukaan työn organisointiin liittyvillä tekijöillä on roolinsa työhyvinvoinnin määrittäjänä. Näitä tekijöitä ovat muun muassa johtaminen, työn resursointi ja työjärjestelyt. (Utriainen & Kyngäs 2007, 45.)

Työympäristön monet muutokset ja työn tekemisen muuttuvat tavat asettavat haasteita johtamiselle. Niitä luovat lisäksi jatkuvasti erikoistuva työvoima ja työntekijöiden lisääntynyt koulutuksen tarve. Työntekijän henkiseen hyvinvointiin on johtamisella erityisen suuri merkitys. Työnantajilla on velvoite huolehtia työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta sekä edistää työntekijöiden ja johdon välisiä hyviä suhteita. Lisäksi työntekijät ottavat vastuuta omasta terveydestään ja työolojensa kehittämisestä. Työntekijöiden

yhteistyötaidoilla on suuri merkitys työhyvinvointiin. (Sosiaali- terveysministeriö 2011.)

Aulangon, Huovisen, Kiikan ja Lehtisen (2010) mukaan hyvä esimies tukee ja motivoi työntekijöitä työtehtävissä sekä perehdyttää ja valitsee työntekijälle mentorin. Hyvällä esimiehellä on kyky organisoida viisaasti ja hän on oikeudenmukainen, varoo syrjintää sekä arvioi omaa toimintaansa jatkuvasti. Hän (esimies) viestii ja kertoo avoimesti muutoksista ja ottaa vaikeatkin asiat puheeksi työyhteisössä. Hänellä (esimiehellä) on myös kyky osallistaa ja sitouttaa työntekijöitä, valmentaa systemaattisesti sekä pitää huolta myös itsestään.

Esimiehen tulisi antaa kannustusta työntekijöilleen ja kunniaa työstä niille, joille se kuuluu. Esimiehen ei pidä pyrkiä loistamaan työyhteisössään. (Toikkanen 2013, 1909.) Pysyessään rakentamaan erilaisista työntekijöiden ominaisuuksista yhdensuuntaista voimavaraa organisaation perustehtävän toteuttamiseen, esimies onnistuu johtamistehtävässään. Tällöin työyksikkö on toiminnallinen. Esimiehen tulee tukea ja kannustaa, jakaa vastuullisia tehtäviä ja virittää alaistensa tiedot, taidot ja kyvyt työyhteisön käyttöön. Hän kouluttaa työntekijöitään työn tarpeiden mukaisesti. Esimiehen tulee jaksaa kantaa yksikkönsä vaikeat tilanteet ja hoitaa niitä. (Aulanko ym. 2010, 122.)

Kantasen, Salinin, Suomisen ja Åstedt-Kurjen (2010, 190.) hoitotyön johtajien johtamisosaamisesta tehdyn tutkimuksen mukaan substanssiosaamista, henkilöstöjohtamisen osaamista, toiminnanjohtamisen osaamista ja kehittämisosaamista pidetään analysoitujen empiiristen tutkimusten perusteella hoitotyön johtajan johtamisosaamisen osa-alueina. Substanssiosaaminen on kliinistä ja teknistä hoitotyön ydinosaamista. Hoitotyön ydinosaaminen on tärkeä lähtökohta työn ja ammatin johtamiselle. Se on tärkeää työssä tarvittavaa ammatillisuutta ja tietotaitoa.

Henkilöstöjohtamisen osaaminen muodostuu neljästä asiasta, joita ovat persoonallinen osaaminen, sosiaalinen osaaminen, arvo-osaaminen ja henkilöstöhallinto. Persoonallinen osaaminen on itseluottamuksena, rohkeutena, avoimuutena, rehellisyytenä, tunteälynä ja ammatillisena läsnäolona näkyvää johtamista ja selviytymistaitoja. Arvo-osaaminen on valmius, joka toimii apuna oman työn arvopäämäärien eettisen oikeutuksen ja arvostiritojen ratkaisemisen arvioimisessa. Sosiaalinen osaaminen koostuu

ihmissuhdeosaamisesta, vuorovaikutusosaamisesta ja yhteistyöosaamisesta. Vuorovaikutusosaaminen ilmenee johtajan ammatillisena käyttäytymisenä hoitotyössä. (Kantanen ym. 2010, 190–191.)

Toiminnanjohtamisen osaaminen sisältää palveluketjuosaamisen, poliittisen ja juridisen osaamisen, tietohallinto-osaamisen ja talousosaamisen. Palveluketjuosaaminen on taitoa toimia verkoston johtajana. Johtajan poliittinen ja juridinen osaaminen ovat poliittista tietotaitoa sekä hoitotyön toimintaa ohjaavien lakien ja asetusten tuntemusta. Talousosaaminen on liike-elämään kuuluvien taloudellisten taitojen hallitsemista. Kehittämisaamisella tarkoitetaan jatkuvaa oman työn ja työyhteisön kehittämisen ja hoitotyön edistämisen edellyttämiä taitoja, kuten arviointiosaamista ja tutkimusosaamista. (Kantanen ym. 2010, 191–192.)

3.3 Työyhteisö

Työyhteisö muodostuu ryhmästä työntekijöitä. Jokainen työntekijä toimii työyhteisössä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Jos työyhteisön jäsenet ovat vanhempaa ikäluokkaa, se saattaa käyttäytyä ja toimia vanhojen käyttäytymis- ja ajatusmallien mukaisesti. Se voi myös ammentaa kokemuksellaan hyvää ilmapiiriä ja parempaa sitoutumista työhön. (Aulanko ym. 2010, 117.) Työntekijät voivat olla ylpeitä ammatistaan ja nauttivat työkavereiden kanssa työskentelystä. Hyvässä työpaikassa kommunikaatio ja vuorovaikutussuhteet työkavereiden kanssa toimii ja toisia kohtaan ollaan kunnioittavia ja avoimia. (Surakka 2009, 66.) Työyhteisö kestää paremmin yllättävätkin käänteet, kun työyhteisön tekemisellä on syvempi tarkoitus (Jabe 2010, 114). Monia työntekijöitä pitää kiinni omassa työssään motivaatio, työimu ja hyvä työyhteisö (Toikkanen 2013, 1908).

Mankan ym. (2007) mukaan työyhteisössä työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen vaikuttavat työryhmän jäsenten keskinäinen vuorovaikutus, ryhmädynamiikka, ryhmän toimivuus sekä työntekijöiden keskinäinen kannustus ja palaute. Hyvän työyhteisön tunnuspiirteitä ovat työntekijöiden sitoutuneisuus työhön, erilaisuuden hyväksyminen, poissaolojen vähyys ja pieni vaihtuvuus. Hyvässä työyhteisössä kiusaamista ei esiinny, suhteet esimiehiin ovat hyvät ja siellä annetaan asianmukaista palautetta. Selkeä työnjako, kohtuullinen työmäärä, oikeudenmukaisuus, kouluttautumismahdollisuudet, mutkaton yhteistyötoiminta, luonteva kanssakäyminen ovat lisäksi hyvin toimivan työyhteisön

sön tunnuspiirteitä (Kehusmaa 2011, 110). Työyhteisössä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työyhteisön koko ja hajanaisuus, työilmapiiri ja työviihtyvyys, työntekijöiden väliset ihmissuhteet, osallistuminen, joukkuehenki, yhteistyötaidot ja erilaisuuden hyväksyminen. (Etera 2013.)

Työtovereita pidetään yhtenä tärkeimmistä tekijöistä työhyvinvoinnin kannalta. Kun työtovereiden kanssa tulee toimeen ja ystävystyy, saa heiltä sosiaalista tukea ja apua työhön. Tasavertainen vuorovaikutus kaikkien työntekijöiden välillä sekä työntekijöiden välinen huumori ovat yhtiä työhyvinvointia kohentavista tekijöistä. (Miettinen-Koivusalo 2011, 40.) Hyvän ilmapiirin luomiseksi työyhteisön tulisi olla tasa-arvoinen, kollegiaalinen ja luottamusta herättävä (Surakka 2009, 92). Hoitajien työhyvinvointia tarkastelleen tutkimuksen mukaan yhteisöllisyyttä tukevilla ja mahdollistavilla prosesseilla sekä vertaistuen saamisella on suuri merkitys hoitajien kokemaan työhyvinvointiin (Utriainen & Kyngäs 2008, 45).

Vähäinen puhuminen työyhteisössä vaikuttaa työntekijän uskallukseen ilmaista omia mielipiteitään, koska hän voi pelätä leimautumista sanojensa takia. Kuitenkin pakottamalla työryhmä puhumaan voidaan aikaansaada lukkiutuminen. Ahdistunut työyhteisö tulkitsee mitä tahansa puheita jokseenkin negatiivisesti. Puuttuva halu tai kyky johtaa usein juoruamiseen. Juoruaminen vähenee, mikäli työyhteisön tärkeistä asioista tiedotetaan ja keskustellaan avoimesti. (Heiske 2005, 101–114.)

3.4 Työ

Työtä pidetään hyvänä, kun se on tekijänsä näköinen (muokkautuu tekijän mukaan), ehkäisee työstä johtuvia sairauksia, korjaa jo tapahtuneita terveyshaittoja sekä ehkäisee ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä (Aulanko ym. 2010, 107). Työn mielekkyys riippuu työn vaihtelevuudesta, kuormittavuudesta, turvallisuudesta ja ammatillisuudesta. Nämä kriteerit täyttäessään työ on hyvää ja tekijäänsä motivoivaa ja kannustavaa ja sillä on myös positiivista vaikutusta työhyvinvointiin. (Kehusmaa 2011, 28.) Yksilön omat vaikuttamismahdollisuudet työhön, työn opettavuus ja työajat ja niihin vaikuttaminen ovat työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Mankan ym. (2007, 7). Utraisen & Kyngäksen (2008, 45.) tekemän hoitajien työhyvinvointia koskevan kirjallisuuskatsauksen mukaan monet hoitajat kokevat, että itse potilashoito on ensisijainen työhyvinvoinnin lähde.

Hyvän työn edellytyksenä on, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus orientoitua omaan työhönsä, luoda ja kokeilla uusia toimintamalleja, saada apua ja palautetta. Näiden lisäksi hyvä työ edellyttää joustoja, mahdollisuutta johtaa ja rationalisoida omaa työtään, optimoida työkuormitustaan ja mahdollisuus yksilölliseen työskentelyyn. (Feldt & Elo 2005, 312.) Työntekijä toimii syvästi keskittyneenä jos kaikki sujuu ongelmitta ja ponnistuksitta. Tällöin tekijän arkiset huolet ja huoli itsestä kaikkoo. Kuitenkin tietoisuus palaa tilanteen jälkeen ja hänen käsityksensä tietoisuudesta esiintyy entistä voimakkaampana. Lisäksi ajan keston käsitys muuttuu. Työssä tarvitaan erilaisia haasteita ja mahdollisuuksia, jotta se tuottaa tekijälleen iloa. Työssä tarvitaan tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän kokemaan iloon. (Manka 2012, 141.) Työympäristö, työtehtävät ja niiden organisointitapa voivat kuormittaa työntekijää psyykkisesti (Jabe 2010, 52). Kuormittavaa työtä tekevillä työntekijöillä on useammin työuupumusta kuin vähemmän kuormittavaa työtä tekevillä (Ahola 2014, 11).

Työn saattaminen loppuun, palaute, selkeästi ymmärrettävät tavoitteet, keskittyminen työtehtävään, sekä toiminnan hallinnan tunne ovat tekijöitä, jotka saavuttamalla vaikute-taan työntekijöiden työniloon (Manka 2012, 141). Työntekijä voi helposti stressaantua ja saada työssään paineita. Kuitenkin tehdessään itselleen mielekästä työtä, tuntiessaan työn iloa ja kuullessaan hyvään työryhmään, missä vallitsee hyvä työilmapiiri, ja jossa voi itse kehittää itseään ja työosaamistaan, voi työ olla hyvinkin antoisaa elämässä. (Suonsivu 2011, 76.) Hyvinvoivassa työyhteisössä ja työpaikassa viihdytään ja jaksetaan parhaiten puurtaa eläkeikään asti, eikä henkilökunnassa tapahdu suurta vaihtelevuutta (Etera 2013).

3.5 Organisaatio

Tavoitteellisuus kuuluu hyvinvoivan organisaation piirteisiin. Silloin organisaatiolla on selkeä visio tulevaisuudesta ja strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. (Manka 2012, 79.) Organisaation osalta joustavuus, tavoitteellisuus, jatkuva kehittäminen ja kehittyminen sekä toimiva työympäristö nähdään työhyvinvoinnin kannalta tärkeiksi asioiksi. (Manka ym. 2007, 5-9.) Joustava rakenne on yksi organisaation keino vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. Siinä mahdollistuu itseohjautuvuuden kasvattaminen. Tiimimäinen organisaatio mahdollistaa vaikuttamisen ja helpottaa viestintää. Sosialistuminen ja osaamisen kehittäminen mahdollistavat itseluottamuksen vahvistumisen,

onnistumisen kokemisen ja oppimisen kulttuurin. Työympäristön tulee olla toimiva ja turvallinen ja helpottaa työntekoa. Organisaation työhyvinvointisuunnitelmassa tulee ilmetä työpaikan hyvinvointiin liittyvät toimenpiteet, toteutustavat, vastuuhenkilöt ja arviointi. (Manka 2012, 94.)

Organisaation tavoitteiden tulee olla työntekijän tiedossa, jotta jokainen tietäisi oman osansa niiden toteuttamiseen (Manka ym. 2007, 5-9). Organisaation arvot ovat totta vasta, kun ne ovat totta myös toiminnan tasolla. Arvot ovat yhtiä muutoksen tekemisen työkaluja. Ne heijastavat organisaation historiaa ja toimintaympäristöä. Arvot voidaan nähdä syvällisinä organisaation ajatuksina. Arvoista tulisi myös käydä keskustelua ja niiden tulisi olla kuvattu henkilöstön omalla kielellä. (Jabe 2010, 169–170.)

Organisaation perustehtävä määrittelee työn tekemisen ytimen. Organisaation olemassaolon tarkoitus täytyisi olla työntekijöille selvä, jotta he löytäisivät oman roolinsa. Kaikella mitä työntekijä tekee, täytyisi olla yhteys perustehtävään. Työrooli muotoutuu niistä odotuksista, joita organisaatio kohdistaa työntekijään. Työntekijän hallinnan tunne lisääntyy, kun hän pystyy muodostamaan jäsentyneen kuvan työstään. (Nummelin 2008, 53.) Organisaation toimintakulttuurin on oltava luottamuksellista, toiminnallisesti joustavaa ja henkilöstön osallistumiseen perustuvaa. Työpaikan viihtyvyys on myös osa työntekijän työhyvinvointia, joten työtilojen ja apuvälineiden tulee olla kunnossa. (Manka ym. 2007, 8-9.)

Organisaatiot ja työelämän vaatimukset muuttuvat ja niihin sopeutuminen vaatii työntekijältä aikaa (Kuokkanen 2004). Organisaatiolle työhyvinvointi tarkoittaa säästöjä erilaisissa kustannuksissa. Näitä ovat esimerkiksi sairauspoissaolo-, työkyvyttömyys- ja rekrytointikustannukset. Työhyvinvoinnin vaikuttavuudesta tehdyn tutkimusten mukaan työhyvinvoinnin eteen panostettu työ tuottaa oikein suunnattuna itsensä kymmenkertaisesti takaisin. (Etera 2013.)

3.6 Perioperatiivinen sairaanhoitaja

Perioperatiivisen sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen koostuu ydinpätevyydestä, erikoispätevyydestä ja potilaan hoitoon liittyvästä pätevyydestä. Ydinpätevyyteen luokiteltavat tiedot perioperatiivinen sairaanhoitaja saavuttaa koulutuksen myötä. Lisäksi hän

kehittää näitä taitojaan työssään. Hoidettaessa määrättyä potilasryhmää perioperatiivinen sairaanhoitaja tarvitsee erikoispätevyyttä. Ydinpätevyyden ja erikoispätevyyden yhdistäminen vaatii yleispätevyyttä. Yleispätevyyttä omaava perioperatiivinen sairaanhoitaja osaa suunnitella ja toteuttaa potilaan yksilöllistä ja kokonaisvaltaista hoitoa. (Lukkari, Kinnunen & Korte 2013, 28.)

Pääpisteet perioperatiivisessa hoitotyössä on täyttää potilaan fyysiset, psyykkiset ja sosiokulttuuriset tarpeet. Perioperatiivinen sairaanhoitaja vastaa potilaan kokonaisvaltaisesta hoidosta ottaen huomioon hänen yksilölliset tarpeensa. Perioperatiivinen sairaanhoitaja voi työskennellä leikkaussalissa valvovana sairaanhoitajana, instrumentoivana sairaanhoitajana tai anestesiahoitajana. (Lukkari, Kinnunen & Korte 2013, 27.)

Valvova sairaanhoitaja toimii yhteistyössä koko leikkaustiimin kanssa. Hänen vastuualueitaan on leikkaustiimin toiminnan edistäminen. Hänen tehtäviinsä lukeutuu instrumentoivan sairaanhoitajan avustaminen hoitovälineistön laskemisessa ja varaamisessa. Huolellinen hoitotyön kirjaaminen kuuluu lisäksi hänen toiminta alueeseensa. Leikkausalueen ihodesinfektio ja potilaan leikkausasentoon asettaminen kuuluvat valvovalle sairaanhoitajalle. Lisäksi hän huolehtii potilaan turvallisuudesta jokaisessa hoitovaiheessa. (Korte ym. 1996, 20.) Valvova hoitaja on ainoa, joka pystyy leikkauksen aikana liikkumaan salista ulos, siksi hänen tehtäviinsä kuuluu hoitaa salin ulkopuolella hoidettavia asioita (Silvast 2011, 5).

Anestesiahoitajan vastuualueella on potilaan ohjaaminen, tarkkailu ja hoito leikkauksen aikana. Hän aloittaa työnsä valmistautumalla tulevaan leikkaukseen varaamalla hoitotarvikkeita ja tarvittavia tavaroita anestesiaa varten. Anestesiaalääkärin avustaminen potilaan anestesian aloituksessa ja lopetuksessa kuuluu merkittävänä osana hänen toimenkuvaansa. (Korte ym. 1996, 20.) Anestesiahoitajan vastuualueena on hoitaa potilaan anestesiankulkua anestesiaalääkärin antamien ohjeiden mukaan leikkauksen aikana (Silvast 2011, 5). Anestesiahoitajan tehtäviin kuuluu myös kirjaaminen anestesiaalomakkeelle ja raportointi heräämöö. (Korte ym. 1996, 20.)

Instrumentoivan sairaanhoitajan tehtäväalueeseen kuuluu leikkaushoitovälineiden varaaminen saliin. Lisäksi hän suorittaa niiden tarkistamisen ja laskemisen. Hänen vastuualueitaan on luoda steriilit olosuhteet ja huolehtia olosuhteista hyvin tarkasti koko toi-

menpiteen ajan. (Korte ym. 1996, 20.) Instrumenttihoitaja on leikkauksen ajan steriiliksi pukeutuneena ja avustaa sekä helpottaa eri keinoin kirurgin työtä leikkauksen aikana (Silvast 2011, 5). Instrumenttihoitajan vastuu-alueeseen kuuluu lisäksi potilasturvallisuudesta huolehtiminen omalta osaltaan (Korte ym. 1996, 20).

3.7 Leikkaussali työympäristönä

Perioperatiivisen sairaanhoitajan työympäristönä toimii suurimmaksi osaksi leikkaussali (Korte, Rajamäki, Lukkari & Kallio 1999, 111–112). Leikkaussalien pintamateriaaleissa on huomioitu hygieenisuus, turvallisuus, taloudellisuus ja viihtyvyys (Lukkari, Kinnunen & Korte 2013, 71). Leikkaussalin yleisin muoto on suorakulmio. Leikkaussalin katon tulee olla äänieristetty. Jotta leikkaussalissa on toimiva ilmastointi ja valaistusjärjestelmä, tulee katon minimikorkeuden olla 3,2 metriä. (Korte ym. 1999, 111–112.) Ilmanvaihtojärjestelmissä ilman sisään puhalluksessa on olemassa kaksi päävaihtoehtoa, jotka ovat syrjäyttävä ilmanvaihto ja sekoittava ilmanvaihto (Lukkari ym. 2013, 68). Seinät ja lattian saumat on siistimisen helpottamisen vuoksi pyöristetty. Lattia on valittu sähköä johtavasta materiaalista. Leikkaussalin ovet toimivat sähkökäyttöisesti tai paineilmalla. Niiden tulee olla myös riittävän korkeat ja leveät (1,1-1,5metriä). (Korte ym. 1999, 111–112.)

Vähimmäisvaatimuksena leikkaussalin koolle on 16 neliömetriä, sopivana kokona kuitenkin pidetään hieman isompaa, kokoluokaltaan 40- 42 neliömetriä olevaa salia. Traumatologian ja ortopedian leikkaussalit ovat yleensä kooltaan 42–50 neliömetriä. Sydänkirurgian leikkaussaleille koko suositus on tästäkin isompi, jopa 56 neliömetriä. Puhtaan työalueen tulee olla leikkaussalin välittömässä läheisyydessä ja sen koko suositus on 4,5 neliömetriä. (Korte ym. 1999, 111.)

Valaistus kuuluu tärkeänä osana toimivaa työympäristöä leikkaussalissa. Leikkaussalissa on erityyppisiä valaistuksia. Näitä ovat varavalaistus, leikkausalueen valaistus, yleisvalaistus ja siirrettävä paikallisvalaistus. Myös värimaailman tulee tukea valaistusta. (Korte ym. 1999, 112–113.) Materiaalien väreinä käytetään vihreää tai pastellin sävyjä. Väreillä on myös psykologinen merkitys. Vihreä vaikuttaa rauhoittavasti, levollisesti ja tasapainottavasti. (Lukkari ym. 2013, 68).

3.8 Työhyvinvointiin keskeisesti liittyvä lainsäädäntö

Työhyvinvointia pyritään turvaamaan lakien ja asetusten avulla. Lait takaavat vähimmäisvaatimukset, jotka työnantajan on velvollisuus järjestää. Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijää, sen nojalla työntekijän täytyy noudattaa työnantajan ohjeistuksia. (Työturvallisuuslaki 2002.)

3.8.1 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa työolosuhteita, työympäristöä ja tukea työntekijöiden työkyvyn turvaamista ja ylläpitämistä. Lain tarkoitus on lisäksi torjua ja ennalta ehkäistä ammattitauteja, työtapaturmia sekä muita työstä tai työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen tai henkisen terveyden terveystahaittoja. Työnantajalla on tämän lain nojalla vaatimus olla työsuojelun toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työsuojelun toimintaohjelma tulee huomioida työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa. Toimintaohjelmaa on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Työnantajan on työturvallisuuslain nojalla velvoite huolehtia työn turvallisuudesta ja ehkäistä kuormittavuustekijöitä. Työnantajan tulee selvittää ja tunnistaa työstä, työtilasta, työajoista, sekä muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Mikäli näitä tekijöitä ei pystytä poistamaan työnantajalla on velvollisuus arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työn suunnittelussa ja mitoituksessa työnantajalla on velvollisuus ottaa huomioon työntekijöiden fyysiset ja psyykkiset edellytykset. Tämän lain tarkoituksena on ehkäistä tai välttää työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa vaaraa työn kuormitustekijöistä. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Työturvallisuuslain nojalla työntekijöillä on oikeus riittävään ohjeistukseen ja tiedon saantiin työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Lisäksi työntekijällä on oikeus saada riittävää perehdytystä työpaikan työolosuhteisiin, itse työhön, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Tämä laki velvoittaa työntekijää noudattamaan työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi työntekijän on

noudatettava tarvittavaa järjestystä, siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Oman ja toisten työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä on lain nojalla huolehdittava työnantajan antamin ohjeistuksin ja käytettävissä olevin keinoin. Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa työntekijän turvallisuudelleen tai hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa, on vältettävä. Mikäli työntekijällä todetaan työssään kuormitusta, joka vaarantaa hänen terveyttään on työnantajalla velvollisuus tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhtyä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002.)

3.8.2 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon. Lain tarkoituksena on, että työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä sekä työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. Näiden lisäksi lain tarkoitus on edistää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä terveyttä. Lailla pyritään myös vaikuttamaan työyhteisön toimintaan. (Työterveyshuoltolaki 2001.)

Laki velvoittaa työnantajaa järjestämään työntekijöilleen työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työkyvyn ylläpitävän toiminnan tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista. Tämän avulla työterveyshuolto taholtaan edistää ja tukee työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. Laki määrää lisäksi, että työterveyshuollon palveluntarjoajalla tulee olla työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus. Työnantajalla on velvollisuus toimia yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämiseen. Työntekijöiden tulee tietää työterveyshuollon toimintasuunnitelman sisältö ja laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja sen vaikutusten arviointi. (Työterveyshuoltolaki 2001.)

Mikäli työntekijälle suoritettu terveystarkastus osoittaa, että työntekijän terveydellisten ominaisuuksien takia on selvä alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työnantaja ei saa käyttää työntekijää tällaiseen työhön. Lain mukaan työnantaja on velvollinen laatimaan kirjallisen työterveyshuollon toimintasuunnitelman, josta tulee ilmi työterveys-

huollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet. Työntekijän tulee lain nojalla osallistua terveystarkastuksiin, jotka ovat työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä välttämättömiä. Työterveyshuollon neuvottelukunta toimii sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä. Se huolehtii työterveyshuollon suunnittelusta ja kehittämisestä. Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimiva työsuojeluviranomainen huolehtii tässä laissa asetettujen ehtojen noudattamisesta. (Työterveyshuoltolaki 2001.)

3.9 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen

Nykyisellä työhyvinvointipolitiikalla halutaan vaikuttaa siihen, että työntekijät jatkavat työssään nykyistä kauemmin. Työntekijöiden kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä tulee silloin parantaa. Työn tulee edistää terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä olla vetovoimaista. Terveelliseksi ja hyväksi havaittu työympäristö tukee kestävästä kehitystä ja työntekijöidensä hyvinvointia. Lisäksi sillä on parantava vaikutus yritysten ja yhteiskunnan tuottavuuteen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Työntekijällä ja työnantajalla on olemassa erilaisia keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työterveyshuollolla on omat vaikutusmahdollisuudet parantaa työhyvinvointia. Lisäksi on olemassa lukuisia keinoja ja toimintatapoja parantaa koettua työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittäminen on sidoksissa työntekijöiden ja työnantajan motivaatioon ja kiinnostukseen panostaa työhyvinvointiinsa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Hyvän työhyvinvoinnin ja hyväksi koetun työympäristön toteuttaminen edellyttää riittävää tahtoa, tietoa ja osaamista tavoitteiden saavuttamiseksi. Viimekädessä työhyvinvoinnin parantaminen on riippuvainen työpaikalla tehtävistä eri toimenpiteistä. Työsuojelun aluehallinnon tehtävänä on selvittää ja valvoa, että kaikki työnantajat noudattaisivat näitä asioita velvoittavaa lainsäädäntöä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

3.9.1 Työterveyshuolto

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut. Työterveyshuollolla on mahdollisuuksia edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. Lisäksi se vastaa osaltaan työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä. Työpaikkojen riskin arvioinnista ja työhyvinvoinnin toimeenpanosta

vastaa omalta osaltaan työterveyshuolto. Työterveyshuollon teettämät työpaikkaselvitykset ovat ensisijaisen tärkeitä ja niitä tulee mahdollisuuksien mukaan hyödyntää. Työsuojeluhallinnon keskeisenä tavoitteena on työpaikkoja valvomalla varmistaa, että heidän omat työsuojelun hallintajärjestelmät ovat asianmukaiset ja täyttävät lainsäädännön vähimmäisvaatimukset. Työsuojeluhallinto suorittaa työpaikoille tarkastuksia, joilla se valvoo säädösten ja määräysten noudattamisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Lisääntynyt henkinen kuormitus työssä lisää työterveyshuollon merkitystä strategisen resurssin huoltajana. Työterveyshuollon tulisi toimia tiiviissä yhteistyössä työpaikkojen kanssa, jotta se voisi ennakoidusti kehittää mittareita ja palveluja vastaamaan työpaikkojen tarpeita. (Ahonen & Ojala 2005, 200.) KELA:n tilastollisten tietojen perusteella oman työterveysaseman puitteissa järjestetty toiminta on kaikkein laajinta ja vastakohdana terveyskeskuksena järjestetty työterveyshuolto suppeinta. Omalla työterveysasemalla toiminta painottuu ennaltaehkäisyyn. Terveyskeskuksissa järjestetty toimintaa taas keskittyy sairauksien ja ongelmien hoitoon. (Ahonen & Ojala 2005, 199.)

Johanssonin, Kivistön, Leino-Kilven, Rankisen ja Virtasen (2008) asiakkaan voimaantumista tukeva terveysneuvonta työterveyshoitajan työssä koskevan tutkimuksen mukaan terveysneuvonnassa keskeistä on asiakkaan omat tavoitteet, motivaatio, ajanmukaiset tiedot ja aikaisempi kokemuksellinen taito. Työterveyshoitajan tehtävänä on tukea omalla toiminnallaan näitä asiakkaan yksilöllisiä toimintoja. Asiakkaalta kerätään tietoja terveydentilan määrittämiseksi, tuetaan terveyttä ylläpitävää ja edistävää toimintaa sekä tuetaan asiakasta tiedollisesti. Työterveyslaitoksen voimaantuvista tukeva fyysinen ja sosiaalinen ympäristö antaa asiakkaalle paremmat mahdollisuudet osallistua terveysneuvontaan ja siten se myös tukee asiakkaan voimaantumista.

3.9.2 Keinot työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi

Työpaikkaselvityksen tarkoitus on tuottaa tietoa työpaikan turvallisuuteen ja terveyteen liittyvää kehittämistoimintaa varten sekä hankkia tarvittavat tiedot työterveyshuollolle heidän toiminnan suunnittelua varten. Työterveyshuolto yhdessä työntekijöiden kanssa muodostaa työpaikkaselvityksen pohjalta käsityksen työpaikan tilanteesta, vaaroista, riskeistä, henkilöstön kuormittumisesta ja terveydentilasta. Työpaikkaselvitysmenetelminä voidaan käyttää havainnointia, haastattelua sekä lomakekyselyä. Työpaikalla tehty

työn vaarojen ja haittojen arviointi on parhaimmillaan yhteydessä työpaikkaselvitykseen. Työpaikkaselvityksiä tarvitaan työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuraamiseksi. (Pääkkönen, Rantanen & Uitti 2005, 23-27.)

Koettua työtyytymättömyyttä vähentää työn ulkoisten olosuhteiden kunnossa pitäminen. Taloudelliset, sosiaaliset ja fyysiset ominaisuudet lukeutuvat työn ulkoisiin elementteihin. Ahkeruuden ja osaamisen vaikutus palkkaan vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen. Turvallinen työympäristö mahdollistaa keskittymisen itse työn tekoon ja samalla vähentää työtyytymättömyyttä. Hyvästä työergonomiasta huolehtiminen edistää työn sujumista. Näin ollen tyytyväisyys työhön kasvaa. (Luukkala 2011, 28-30.)

Toimivat työvälineet helpottavat työtä ja sen sujuvuutta. Työvälineiden toimivuus vaikuttaa positiivisesti koettuun työtyytyväisyyteen. Työtyytymättömyyttä vähentävät myös joustavat työajat, kannustava johtamistyyli ja mukavat työtoverit. (Luukkala 2011, 28-30.) Kehittämällä työolosuhteita ja vahvistamalla yksilöllisiä voimavaroja voidaan ennaltaehkäistä työuupumusta. Lisäksi tulisi tarjota riittävät edellytykset ja mahdollisuudet oman työn suunnittelulle ja konsultoinnille. (Ahola & Hakanen 2010, 2144.)

Työyhteisössä ongelmallisiksi koettuja tilanteita voidaan käsitellä yhteisen häiriöpäiväkirjan avulla. Tällöin työyhteisön tulisi kirjata viikon ajalta tilanteet joissa tieto ei kulje tai työ on koettu hankalaksi. Tilanteet tulisi kirjata päiväkirjaan tarkasti. Työyhteisö voi näiden kirjausten perusteella pohtia, mikä tilanteita yhdistää, ja mistä ne mahdollisesti johtuvat. Työyhteisön toimintaa voi siten kehittää. Ideoita ei kannata lytätä. Niitä voi kokeilla kuukauden ajan ja saada uutta näkökulmaa asioihin. (Soininen 2013.)

Jokainen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa työpaikan työilmapiiristä. Jokainen voi ongelmatilanteissa miettiä, miten käyttäytyy, toimiiko sovittelijana vai erimielisyyksien lietsojana. Työyhteisötaitoja tulisi olla jokaisella työntekijällä. Työyhteisötaitoihin kuuluu ajattelutapa, jossa kokonaisuudet otetaan huomioon. Lisäksi siihen kuulu halu auttaa työtovereita. (Toikkanen 2013, 1910.)

Työyhteisön sisäisten kuormitustekijöiden ja ristiriitojen ratkaisijaksi voidaan pyytää ulkopuolista riippumatonta ja puolueetonta ammattiauttajaa. Ulkopuolisuus, riippumat-

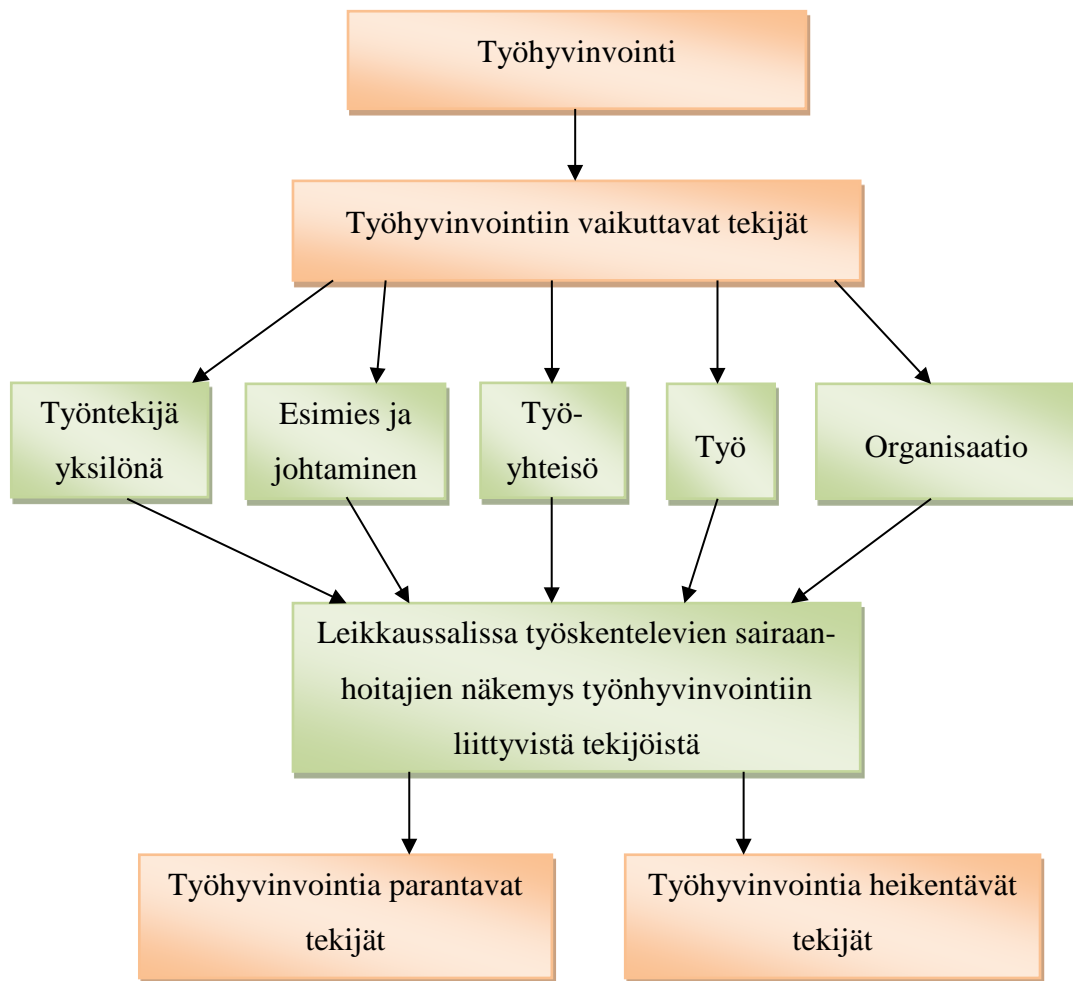
tomuus ja etäisyys voivat auttaa näkemään tilanteen paremmin. Ammatilainen voi auttaa uusien ratkaisuvaihtoehtojen ja näkökulmien etsimisessä. Tällöin voidaan kohdata tilanne uudelleen ja etsiä vanhojen ratkaisujen tilalle täysin uusia. Jotta uusien pelisääntöjen toteutuminen olisi mahdollista, niiden tulisi rakentua sisäisestä todellisuudesta ja työkäytännöistä. Keskeistä tässä toiminnassa on molemminpuolinen luottamus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

Työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa nimitetään tyky- toiminnaksi, joka tapahtuu työpaikalla. Tavoitteena tällä toiminnalla on luoda terveellinen ja turvallinen työpaikka. Työkyvyn- ja työhyvinvoinnin edistäminen on yhteistyötä. Usein toiminnasta vastaa työryhmä. Tähän ryhmään kuuluu henkilöstöhallinta, johto, henkilöstö, työterveyshuolto ja työsuojelu. Tyky- suunnitelmasta ilmenee toiminnan tavoitteet, toteuttajat, seuranta, arviointitapa ja toimenpiteet yksityiskohtaisesti. (Kämäräinen ym. 2006, 71.)

Tyky- toiminta koostuu kolmesta osasta. Ennaltaehkäisevä toiminta muodostaa ensimmäisen osan, jonka tavoitteena on säilyttää työntekijän toiminta- ja työkyky koko työuran ajan. Toisen tason muodostavat toimenpiteet, joilla autetaan työntekijöitä ja työyhteisöjä, joita uhkaa toimintakyvyn aleneminen. Kolmannen tason toimenpiteet kohdistuvat niihin työntekijöihin joiden työkyky on heikentynyt. Tällöin pyritään työkyvyn säilyttämiseen ja työkyvyttömyyden ehkäisyyn. (Nummelin 2008, 97.) Toiminnan kulmakiviksi muodostuu työntekijä, työolot, työ, työyhteisö ja organisaatio sekä ammatillinen osaaminen. Vetovastuu toiminnasta on työpaikalla ja tyky- vastaavalla. Parhaimmillaan tyky- toiminta on osana työpaikan arkea ja tukee jokaisen työntekoa. (Kämäräinen ym. 2006, 71.)

3.10 Yhteenvetoa teoreettisista lähtökohdista

Mankan (2012, 76) mukaan työhyvinvointi voidaan jakaa viiteen (5) osa-alueeseen, Näitä ovat työntekijä yksilönä, esimies ja johtaminen, työyhteisö, työ sekä organisaatio. Käytimme opinnäytetyömme teoreettisina lähtökohtina näitä tekijöitä.



KUVIO 1. Yhteenvetoa opinnäytetyön teoreettisista lähtökohdista.

4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyömme menetelmäksi soveltuu parhaiten laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, jonka avulla on mahdollista kartoittaa paljon kokemuksellista ja yksilöllistä tietoa leikkaussalissa työskenteleviltä sairaanhoitajilta työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

4.1 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta käytetään yleensä silloin, kun ollaan kiinnostuneita henkilöiden kokemuksista tai käyttäytymisestä tai kun haluamme paljastaa ja ymmärtää jotakin tiettyä ilmiötä, josta ei ole ennestään paljoa tietoa. Laadullisen tutkimuksen kolme pääosatekijää ovat tieto, tulkitseva tai analyyttinen toimenpide ja raportti. Tieto on usein kerätty haastattelemalla tai havainnoimalla. Tulkitsevassa tai analyyttisessä toimenpiteessä tutkimuslöydöksistä tai teoriasta löydetty tieto analysoidaan. Raportti annetaan kirjoitettuna tai suullisena. (Räsänen 2013.) Kvalitatiivisella menetelmällä hankittu tieto on kokonaisvaltaista, todellisista ja luonnollisista tilanteista kerättyä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida uskottavuudella, vastaavuudella ja siirrettävyydellä (Tuomi & Sarajärvi 2013, 138). Termit ymmärtävä, pehmeä ja ihmistutkimus kuvaavat synonyymeinä kvalitatiivista tutkimusta (Tuomi & Sarajärvi 2011, 23). Laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jonka avulla voidaan tutkia kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Jyväskylän yliopisto 2013.) Laadullinen tutkimus liitetään usein läheisesti haastatteluihin, tutkimuksen suunnittelutekniikoihin ja yksittäisiin tapaustutkimuksiin, joita käytetään keinoina tutkimustulosten vahvistamiseksi ja arvioimiseksi (Shuttleworth 2013).

4.2 Aineistonkeruu

Keräsimme aineiston haastattelemalla teemahaastattelupohjaisella yksilöhaastattelulla kahta (N=2) instrumenttihoitajaa ja kahta (N=2) anestesiahoitajaa. Haasteltavat koostuivat vapaaehtoisista, eripituisen työkokemuksen omaavista leikkaussalissa työskentele-

vistä sairaanhoitajista. Teemahaastattelua varten olemme laatineet haastattelurungon, joka löytyy opinnäytetyön liitteestä (Liite 1. Teemahaastattelurunko). Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu kohdennetaan haastattelijan etukäteen laatimasta viitekehyksestä. Teemahaastattelun avulla pyritään löytämään merkityksellistä tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 75.)

Teimme haastattelut työntekijöille sopivana ajankohtana organisaation sisällä olevassa tilassa. Jaoimme haastattelut, joten kumpikin haastatteli kahta sairaanhoitajaa. Olimme molemmat mukana kaikissa neljässä haastattelussa. Toinen meistä haastatteli ja toinen kirjasi paperille haastattelusta tulleita olennaisia tekijöitä. Haastattelut kestivät 35-60 minuuttia ja ne nauhoitettiin nauhurille.

Haastatteluteemat voidaan jakaa pää- ja alateemoihin. Kysymykset voidaan laatia etukäteen, mutta tarkkaa esittämisjärjestystä ei laadita. Teemahaastattelu sopii aiheisiin, joissa käsitellään aiheita, joista haastateltavat eivät ole tottuneet puhumaan. Haastateltavista tarvitaan yleensä hieman taustatietoa ennen haastattelemista. Tutkittavalta kysytään haastattelussa avoimia kysymyksiä, joihin ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2013.)

Teoreettisista lähtökohdista muodostui teemahaastattelun teemat (kts. KUVIO 1.). Teemat muodostuvat viidestä osa-alueesta (kts. Liite 2.). Ensimmäisessä kohdassa keskityimme sairaanhoitajan käsitykseen omasta työhyvinvoinnista. Sen avulla halusimme kartoittaa tietoa sairaanhoitajan kokonaisvaltaisesta terveydestä ja kunnosta sekä keinoista sen ylläpitoon. Toisena haastattelun teemana oli sairaanhoitajan näkemys esimiehen toiminnasta ja sairaanhoitajasta itsestään alaisena. Tässä halusimme nostaa esille asioita, jotka sairaanhoitajien mielestä esimiehen toiminnassa vaikuttavat heidän kokemaansa työhyvinvointiin. Kolmantena osa-alueena haastatteluissa oli itse työ sekä sen järjestämiseen liittyvät asiat, joiden avulla halusimme selvittää, mitkä asiat työssä ja työnkuvassa koetaan työhyvinvointiin vaikuttavina.

Neljäntenä teemana haluttiin saada selville sairaanhoitajan näkemystä työyhteisöstä ja siihen liittyvistä tekijöistä. Sen tarkoituksena oli selvittää työyhteisön sisäisistä vaikutteista työhyvinvointiin. Viimeisenä teemana oli sairaanhoitajan näkemys organisaation toiminnasta. Sillä pyrimme selvittämään haastateltavien organisaatioon liittäviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston käsittelyn perusmenetelmä. Sen avulla kerättyä aineistoa voidaan käydä läpi. Sisällönanalyysissä aineistoa eritellään, etsitään yhtäläisyyksiä ja eroja ja tiivistetään. Olennaisinta on kuitenkin löytää tutkimuksen kannalta oleelliset asiat aineistosta. (Vilka 2005, 139-142.) Analyysi voidaan jakaa karkeasti kolmeen vaiheeseen. Ensimmäinen on aineiston redusointi eli pelkistäminen. Toinen vaihe on aineiston klusterointi eli ryhmittely kolmas abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108.) Kuviossa (kts. KUVIO 2.) esitetään aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen vaiheittain.

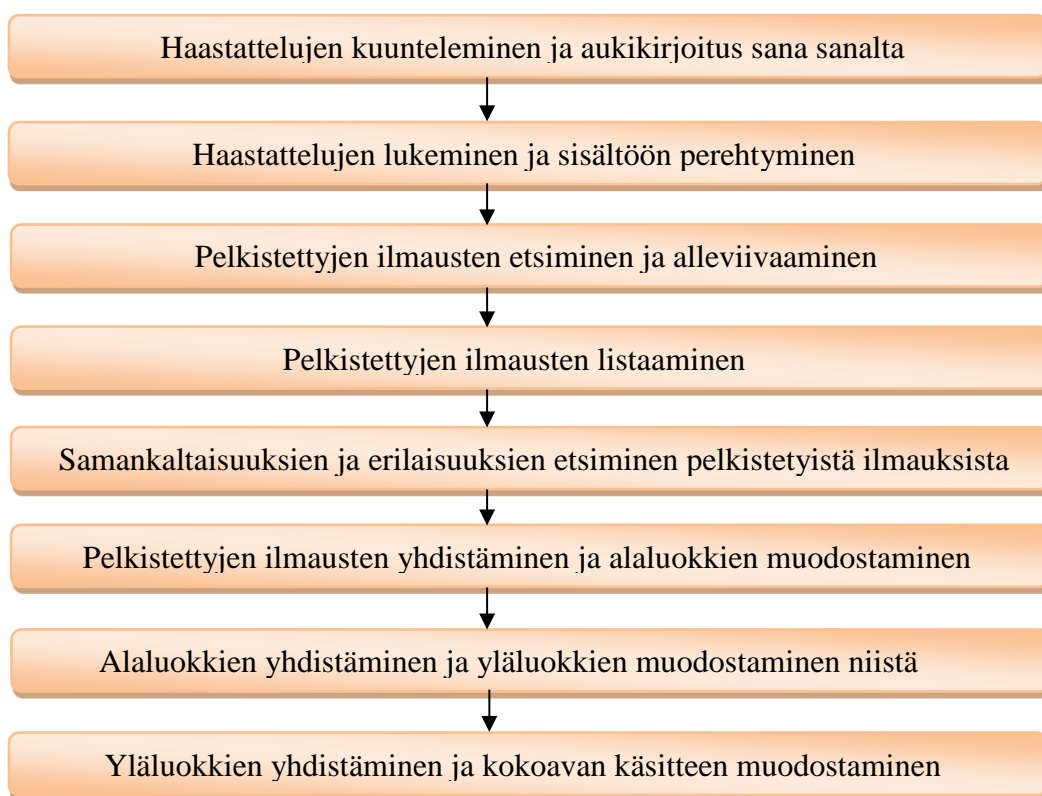
Aineiston pelkistämisen analysoitava informaatio voi olla aukikirjoitettu haastatteluaineisto, dokumentti tai asiakirja, joka pelkistetään siten, että aineistosta haetaan oleellinen tieto. Se tapahtuu informaation tiivistämisellä tai pilkkomisella osiin. Pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, jonka mukaan aineistoa pelkistetään koodaamalla tai litteroimalla tehtävälle olennaiset ilmaukset. Pelkistäminen voi tapahtua alleviivaamalla aineistosta ilmauksia, jotka kuvaavat tutkimustehtävää, ja nämä ilmaukset siirretään erilliselle konseptille. Ennen analyysin aloittamista sisällönanalyysissä pitää määrittää analyysiyksikkö. Se voi olla sana, lause, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109-110.)

Aineiston ryhmittelyssä aineistosta kootut alkuperäisilmaukset käydään läpi tarkasti ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia. Samaa asiaa käsittelevät ilmaukset yhdistetään ryhmäksi, joka nimetään sisältöä kuvaavalla sanalla. Luokitteluyksikönä voi olla tutkitavan ilmiön piirre, ominaisuus tai käsitys. Ryhmittelyssä pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään alaluokiksi. Alaluokkien ryhmittelyä kuvataan yläluokkina, yläluokkien yhdistämistä pääluokkina ja niiden ryhmittelyä yhdistävänä luokkana. Ryhmittelyn jälkeen siirrytään teoreettisten käsitteiden luomiseen, jossa erotellaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostuu teoreettiset käsitteet. Ryhmittely nähdään osana teoreettisten käsitteiden muodostusta. Käsitteellistämisen edetään alkuperäisinformaation käyttämisestä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Käsitteellistämistä jatketaan yhdistämällä luokituksia niin pitkään kuin se on sisällöllisesti mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 110-111.)

Kielellistä aineistoa voidaan tarkastella sisällönanalyysin avulla, jossa pyritään sisällöllisten luokittelujen avulla analysoimaan tutkittavaa kohdetta ja siihen liittyviä sisältöjä ja rakenteita. Sisällönanalyysillä kuvataan kirjoitetun ja puhutun kielen muotoa ja sisältöä. Sisällönanalyysiä voidaan käyttää analysoinnin apuna, kun pyritään kuvailemaan dokumenttien sisältöä sanallisesti tai tilastollisesti. Siinä kuvataan materiaalin sisältöä, rakennetta tai niitä molempia. Sisältö on tutkimusaineiston aihe tai teema. (Seitamaa-Hakkarainen 2013.)

4.3.1 Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen

Tuomen ja Sarajärven (2013, 109-111) mukaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen voidaan jakaa kahdeksaan (8) osaan. Omassa opinnäytetyössä aineistolähtöinen sisällönanalyysi eteni näiden vaiheiden mukaisesti.



KUVIO 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109.)

Aloitimme opinnäytetyön aineistolähtöisen sisältöanalyysin haastattelujen kuuntelemisella nauhurilta jonne ne oli tallennettu. Purimme haastattelut paperille sana sanalta, jonka jälkeen perehdyimme mahdollisimman hyvin aineistoon. Luimme aineiston läpi useamman kerran ja etsimme siitä opinnäytetyön tehtävään liittyviä ilmauksia. Alleviivasimme tekstistä ilmaukset, jotka antoivat vastauksen opinnäytetyön tehtävälle. Alleviivauksen jälkeen keräsimme kaikki alleviivaukset tietokoneella tehtyyn taulukkoon. Keräsimme kaikkien haastateltavien alleviivaukset haastatteluteemoittain.

Tämän jälkeen lähdimme muodostamaan ilmauksista pelkistettyjä ilmauksia, joita yhdistämällä saimme alaluokkia. Yhdistimme samaan asiaan viittaavat alaluokat, joista saimme muodostettua yläluokan. Tämän jälkeen yhdistimme yläluokat ja nimesimme ne niitä kuvaavalla pääluokalla. Koko tätä prosessia ohjasi opinnäytetyömme tehtävä, johon etsimme vastauksia. Tulokset muodostuivat haastateltavilta saadusta aineistosta, josta nousi esille työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

5 TUTKIMUSTULOKSET

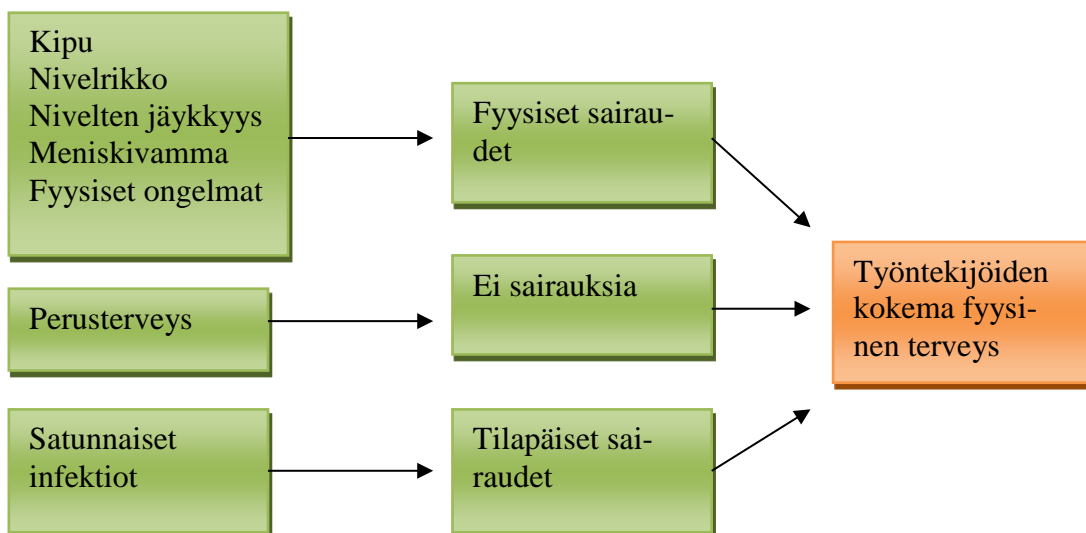
5.1 Työntekijöiden kokema fyysinen terveys

Haastateltavat toivat esille yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä oman fyysisen terveyden, johon vaikuttavat fyysiset sairaudet, sairastamattomuus sekä tilapäiset sairaudet, kuten satunnaiset infektiot. Fyysiset sairaudet nähtiin liittyvän kokemukseen kivusta, fyysisiin ongelmiin ja vammoihin. Sairastamattomuuteen yhdistettiin perusterveys ja tilapäisiin sairauksiin liitettiin satunnaiset infektiot.

...mulle ei oo mitään perussairauksia ja sairastan niinku mitään satunnaisia infektioita tai muutakaan tosi vähän.

...se että on fyysisesti terve niin se on tärkeää. ainaki mä oon instrumenttihoitajan työssä pääsääntöisesti niin se on siin on liikkumista ja nostelemista...

...niveliä jäykkyys ja mulla on artroosia polvissa ni se on, aiheuttaa just hankaluuksia että kun joutuu menemään kyykkyyntäkin työtä tehdessäni...



KUVIO 3. Työntekijöiden kokema fyysinen terveys.

5.2 Työntekijöiden kokema psyykinen terveys

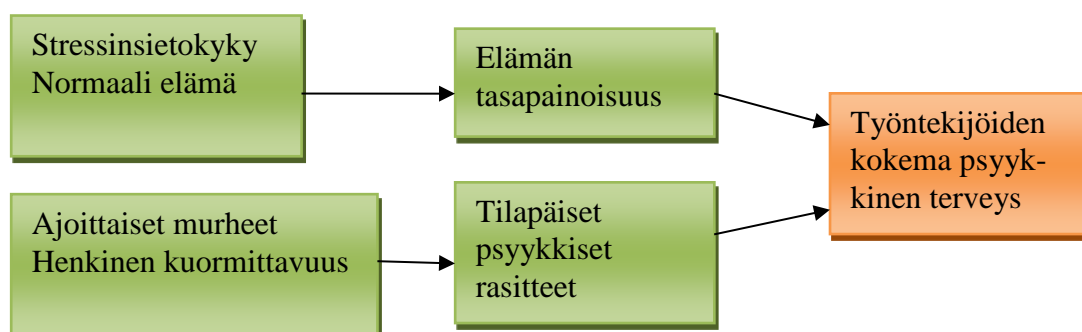
Toisena työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä haastateltavat nostivat haastatteluissa oman psyykkisen terveyden. Psyykkiseen terveyteen heidän mielestään vaikuttavat elä-

män tasapainoisuus ja tilapäiset psyykkiset rasitteet. Elämän tasapainoisuuteen haastateltavat liittivät hyvän stressinsietokyvyn ja normaalin elämän. Tilapäisiin psyykkisiin rasitteisiin haastateltavat yhdistivät ajoittaiset elämän murheet ja työn henkisen kuormittavuuden.

...ajoittain tulee jotain sit semmosta murhetta matkalla mutta se on kai normaalia...

...kiireenkin keskellä että pystyy niinkun sen sulattaaan että ei hermostu...

...kun on omat asiat kunnossa ja terveys kunnossa ni silloin jaksaa tehdä töitä...



KUVIO 4. Työntekijöiden kokema psyykinen terveys.

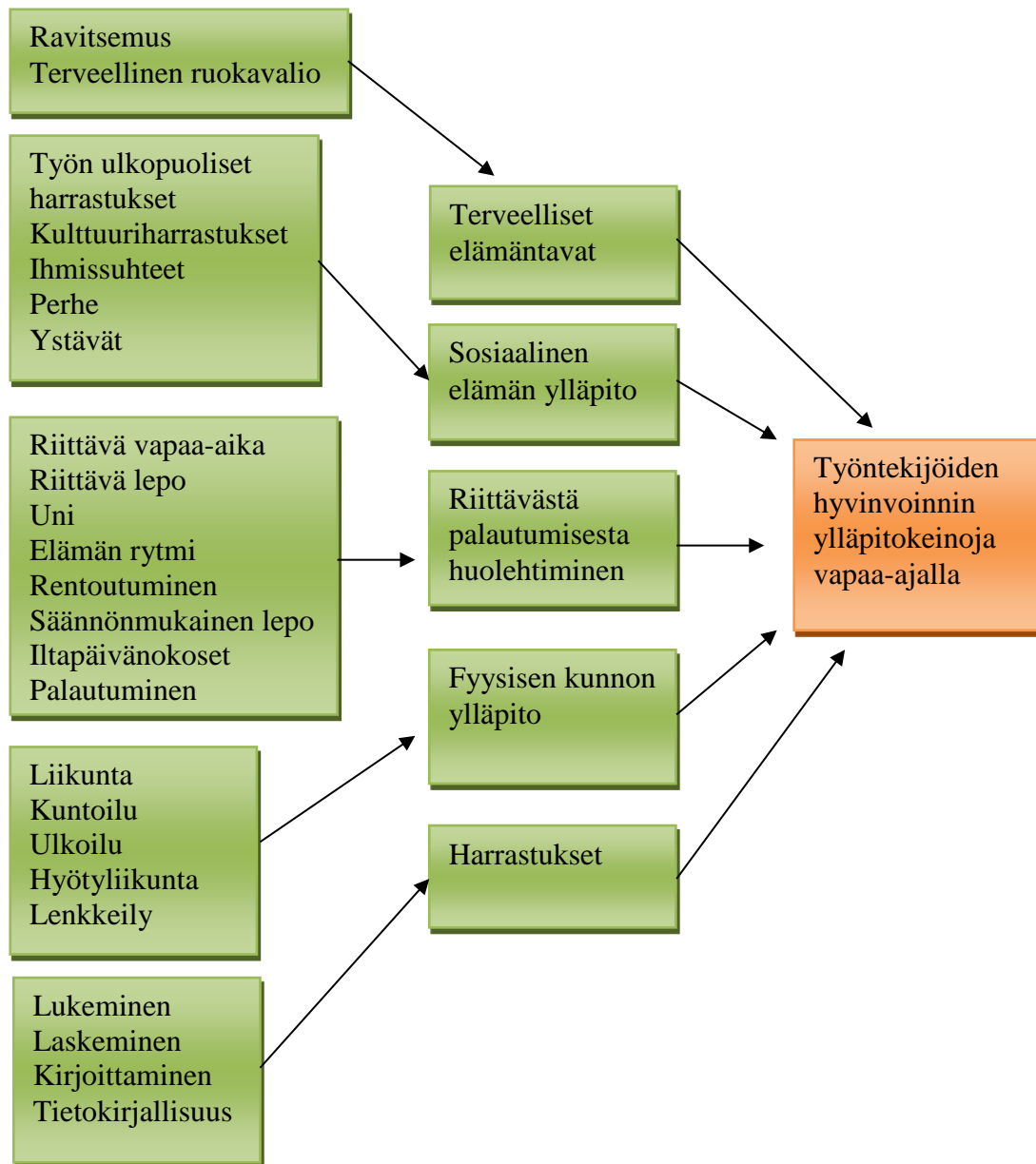
5.3 Työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitokeinoja vapaa-ajalla

Haastateltavina olleet sairaanhoitajat toivat haastattelussa esille keinoja henkilökohtaisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Näihin keinoihin liitettiin terveelliset elämäntavat. Sosiaalisen elämän ylläpito oli myös tärkeä asia henkilökunnan hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Siihen liittyivät työn ulkopuoliset harrastukset sekä erilaiset ihmissuhteet. Yhtenä keinona nousi esiin myös riittävästä palautumisesta huolehtiminen, johon liittyi uneen, lepoon ja vapaa-aikaan liittyvät tekijät. Fyysisen kunnon ylläpidosta esiin tuli kaikenlaiset liikuntamuodot. Harrastuksiin liittyi kaikki muut vapaa-ajan harrastukset.

...täytyy sit sielä omalla vapaa-ajallansa harrastaa liikuntaa ja syödä suht terveellisesti ja riittävä lepo...

...kulttuuriharrastukset on tietysti kans hyvä semmonen mielen rentouttaja...

...myöskin jos on jotain vaikka jotain murhetta niin sitten hyvät ystävät keiden kanssa niitä voi sit puida...



KUVIO 5. Työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitokeinoja vapaa-ajalla.

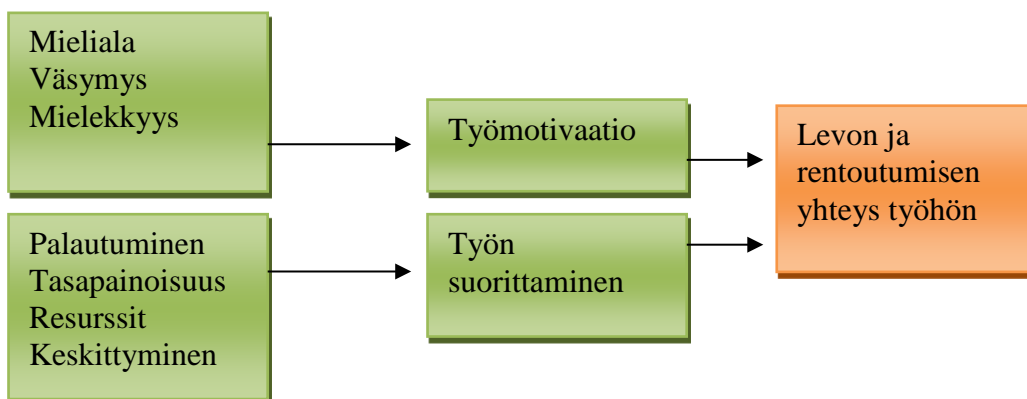
5.4 Levon ja rentoutumisen vaikutus työhön

Haastateltavat pitivät lepoa ja rentoutumista hyvin tärkeänä asiana työn suhteen. Riittäväällä levolla oli vaikutusta työmotivaatioon ja työn suorittamiseen. Työmotivaation tekijöinä haastatteluissa tuli esille mielialaan ja työn mielekkyyteen liittyvät tekijät. Työn suorittamiseen liittyivät palautuminen, tasapainoisuus, resurssit sekä keskittyminen.

...hitaammin palautuu pitkistä työvuoroista ku mitä nuorempana...

...sillon ku sul on asiat tasapainossa ni sillon sä jaksat myös...

...sit ku on on ihan virkee ni tuntuu että tää on tosi kivaa ja tätä mä oon aika halunnuki tehdä...



KUVIO 6. Levon ja rentoutumisen yhteys työhön.

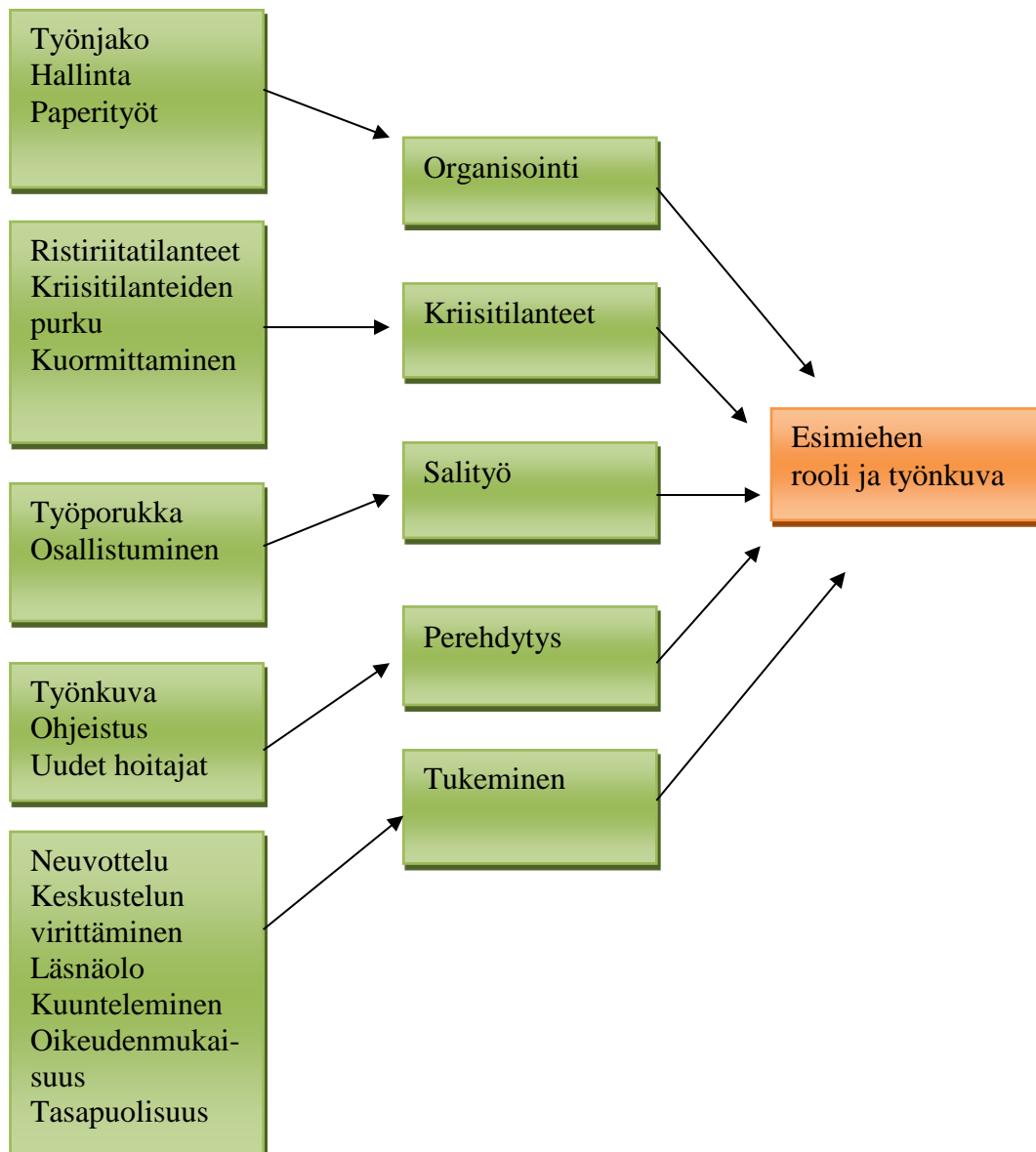
5.5 Esimiehen rooli ja työnkuva

Esimiehen työnkuvaan haastattelijat kuvasivat kuuluvaksi organisoinnin, kriisitilanteiden hallinnan, salityöskentelyn, henkilökunnan tukemisen, perehdyttämisen ja kehityskeskustelut. Organisoitiin kuului organisointi, hallinta, työnjako sekä paperityöt. Kriisitilanteet pitivät sisällään ristiriitatilanteet, kriisitilanteet ja niiden purun sekä kuormittamisen. Salityöhön liitettiin työporukka, salityö sekä osallistuminen. Perehdytykseen yhdistettiin työnkuva, ohjeistus sekä uudet hoitajat. Tukemista edustivat neuvottelu, keskustelun virittäminen, läsnäolo, kuunteleminen, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus.

...hän toimii niinku organisaattorina ja ohjeistajana...

...voi tulla niinku semmosta erimielisyyttä että kyllä niitäki sitte ollaan osastohoitajan avustuksella ratkottu...

...osallistuu kokoajan niinku salityöskentelyyn nii että niillä on hyvä käsitys meidän työstä...



KUVIO 7. Esimiehen rooli ja työnkuva.

5.6 Esimiehen käyttämät keinot työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi

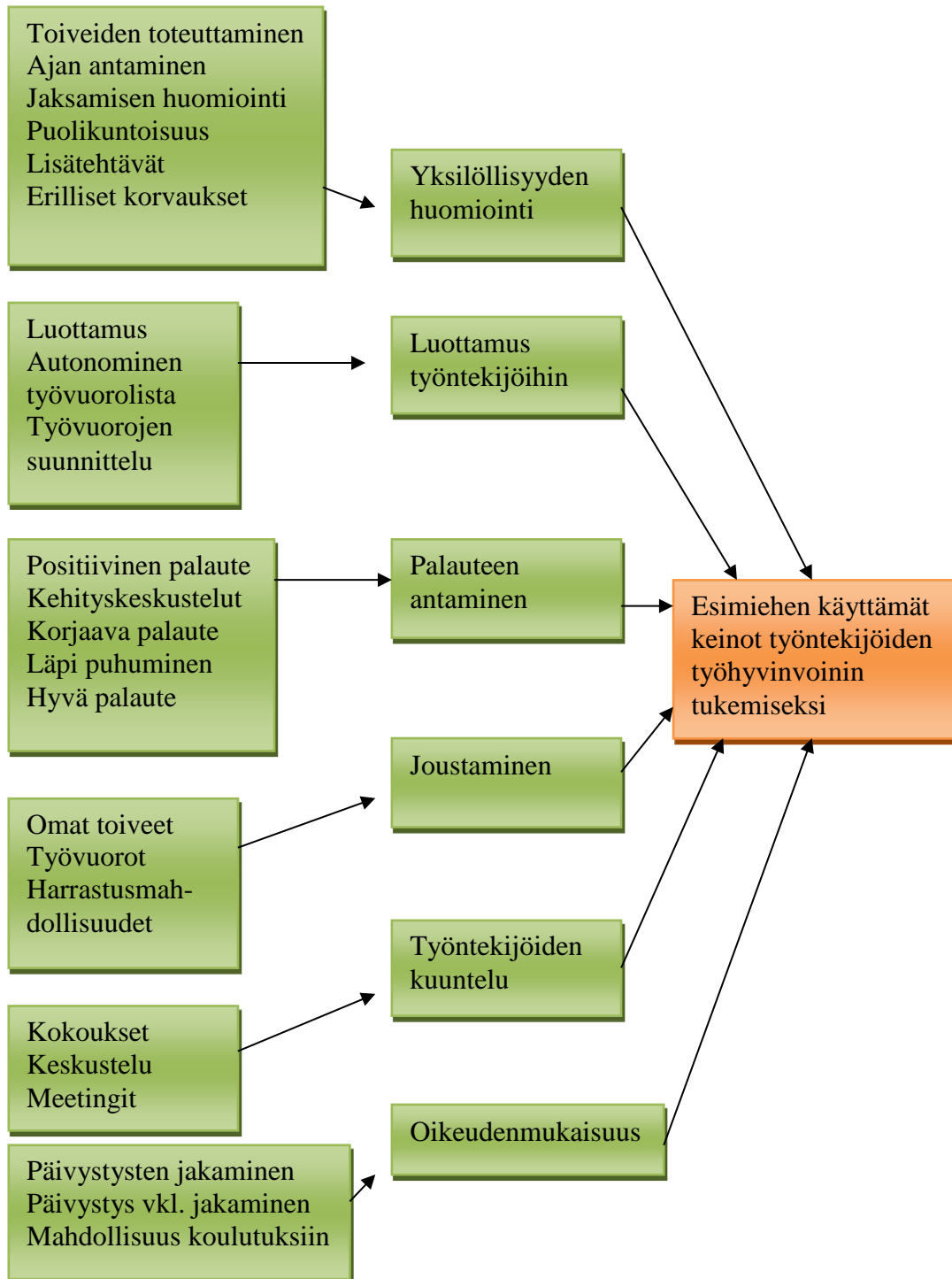
Esimiehen osalta yhdeksi työnhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi haastatteluissa nousi yksilöllinen huomiointi, johon liittyivät esimiehen tasapuolisuus alaistensa huomioinnissa lisätehtävien jakamisesta aina toiveiden toteuttamiseen asti. Luottamus työntekijöihin sisälsi asiaa luottamuksesta ja autonomisesta työvuorotaulukosta. Yhdeksi esimiehen keinoksi työhyvinvoinnin tukemiseen tuli palautteen antaminen, joka sisälsi kaikenlaisen palautteen antamisen aina tarvittaessa.

Esimiehen joustamiseen työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta nousi harrastusmahdollisuudet ja työntekijöiden omat toiveet ja niiden toteuttaminen. Yhtenä tärkeänä asiana haastatteluissa nousi työntekijöiden kuuntelu, joihin liittyi niin henkilökohtaisen keskustelut kuin yleiset kokouksetkin. Oikeudenmukaisuuteen vaikuttaviksi asioiksi nousi päivystysten jakoon ja koulutusmahdollisuuksiin liittyvät asiat.

... se että huomioidaan se jaksaminen siinä...

...aina voi tulla keskusteleen ihan mikä asia mietityttää..

...kaikille on annettu mahdollisuus mennä vaikka jollekki kursseille tai ottaa joku säännöllinen liikuntaharrastus...



KUVIO 8. Esimiehen käyttämät keinot työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi.

5.7 Toiveet hyvän esimiehen suhteen

Haastattelun yhteydessä kysyimme haastateltavilta heidän toiveitaan esimiehen suhteen. Yhtenä asiana esille nousi esimiehen auktoriteettiys. Siihen liittyen esimieheltä toivottiin jämäkkyyttä ja esimiehen roolissa pysymistä. Työn organisoinnin suhteen esimieheltä toivottiin järjestelmällisyyttä. Oikeudenmukaisuutteen liittyi tasapuolinen kohtelu, jota sairaanhoitajat toivoivat esimieheltään.

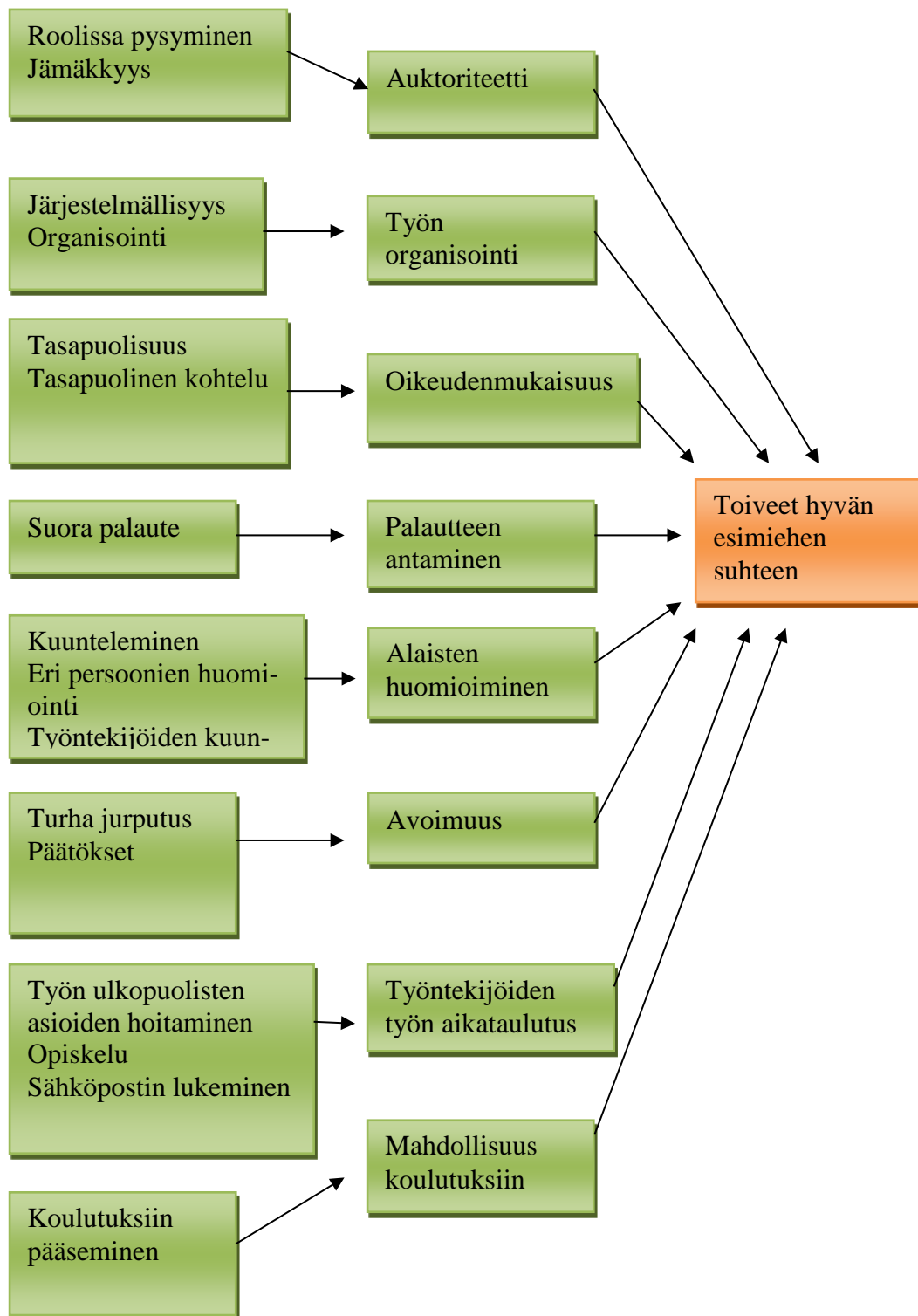
Palautteeseen ja sen antamiseen liittyvä toive esimiehen suhteen sairaanhoitajilla oli suoran palautteen saaminen esimieheltä. Alaisten huomiointiin liittyen haastateltavat toivoivat esimieheltä eri persoonien kuuntelemista, jotta hiljaisemmatkin tiimin jäsenet saisivat asiansa julki ja näkemyksiään esille. Siihen liittyen esimieheltä toivottiin myös avoimuutta työhön liittyvien asioiden suhteen.

Yhtenä toiveena esimiehen suhteen haastatteluissa nousi esille työntekijöiden työn aika-
taulutus, johon liittyi salityön ulkopuolisten asioiden ja vastuutehtävien tekeminen. Esimieheltä toivottiin siis tasapuolista ajan antamista muuhun kuin välittömään hoitotyöhön kaikille työntekijöille. Viimeisenä toiveena esimiehen suhteen oli kouluttautumismahdollisuuteen ja siihen liittyviin tekijöihin liittyvä toive. Haastateltavat toivoivat saavansa enemmän tietoa mahdollisista koulutuksista ja niiden aikatauluista. He toivoivat pääsevänsä tasapuolisesti koulutuksiin.

...kaikille tulis tarpeeksi aikaa esimerkiksi lukea sähköpostinsa, tehdä tarpeelliset opiskelut netissä...

...no ehkä joskus joissakin työjaossa vois olla sillai tasapuolisempi...

*...odotan että hän nyt on sillä tavalla uuden sairaalan suunnittelussa että hän on sielä pystyy olemaan jämäkkänä oman näkemyksen esille tunke-
mista tulis mahdollisimman hyvät olosuhteet sitten viiden vuoden päästä
tehdä niitä töitä...*



KUVIO 9. Toiveet hyvän esimiehen suhteen.

5.8 Työntekijöiden omalle työlleen asettamat tavoitteet

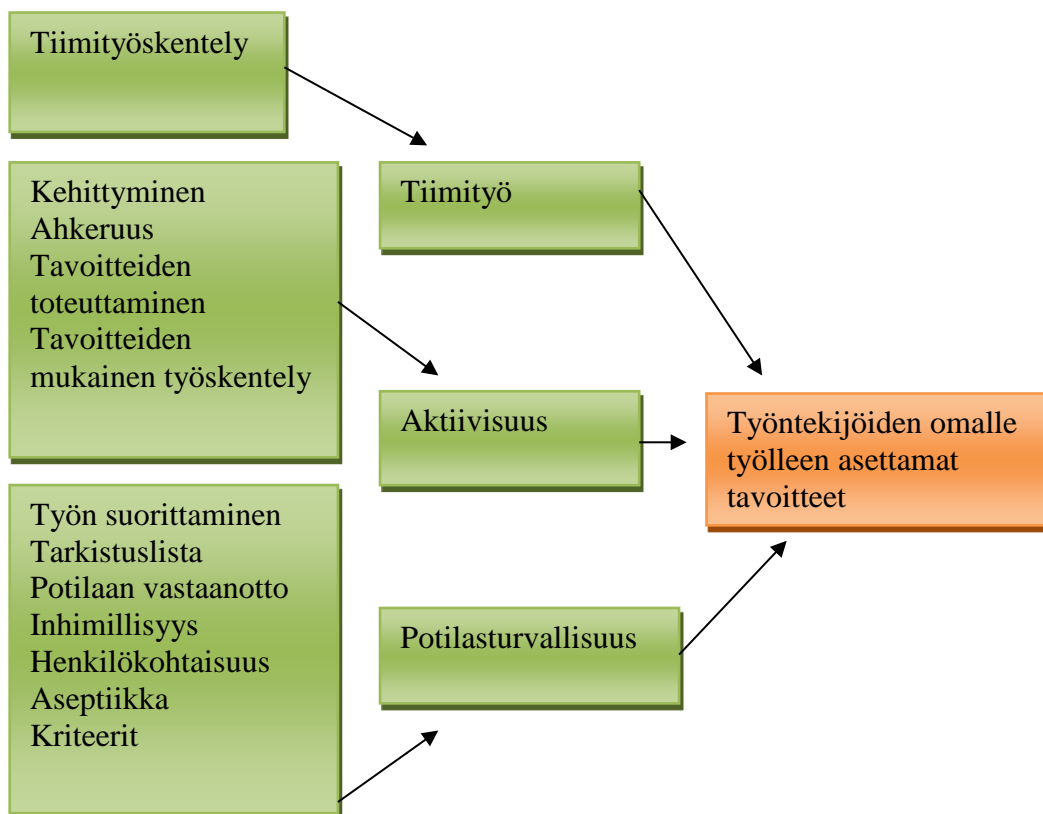
Haastatteluissa kysyimme haastateltavilta heidän omia tavoitteitaan oman työnsä ja työskentelynsä suhteen. Osalla haastateltavista oli omia tavoitteinaan tiimityöskentely. Heidän tavoitteenaan oli pitää yllä positiivista työilmapiiriä ja kannustaa muita työtiimin jäseniä. Osa tavoitteli aktiivisuutta työskentelynsä. Aktiivisuuteen liittyi myös tavoitteiden toteuttaminen.

Yhtenä tavoitteena haastateltavat toivat esille potilasturvallisuuden. Heidän tavoitteenaan on suorittaa työnsä potilasturvallisuus huomioon ottaen. Potilasturvallisuuteen liittyivät myös aseptiikan ja kriteerien huomioiminen. Pohjimmaisena tavoitteena kaikilla haastateltavilla oli tehdä oma työnsä mahdollisimman hyvin.

... se tiimin toiminta toimii niinku siinä tiimissä täytenä jäsenenä...

... et pysy siinä niinku aktiivisena siinä työssä...

... tavoitteena on tehdä tuo työ mahdollisimman hyvin...



KUVIO 10. Työntekijöiden omalle työlleen asettamat tavoitteet.

5.9 Työympäristön rakenteen ja välineiden vaikutus työhön

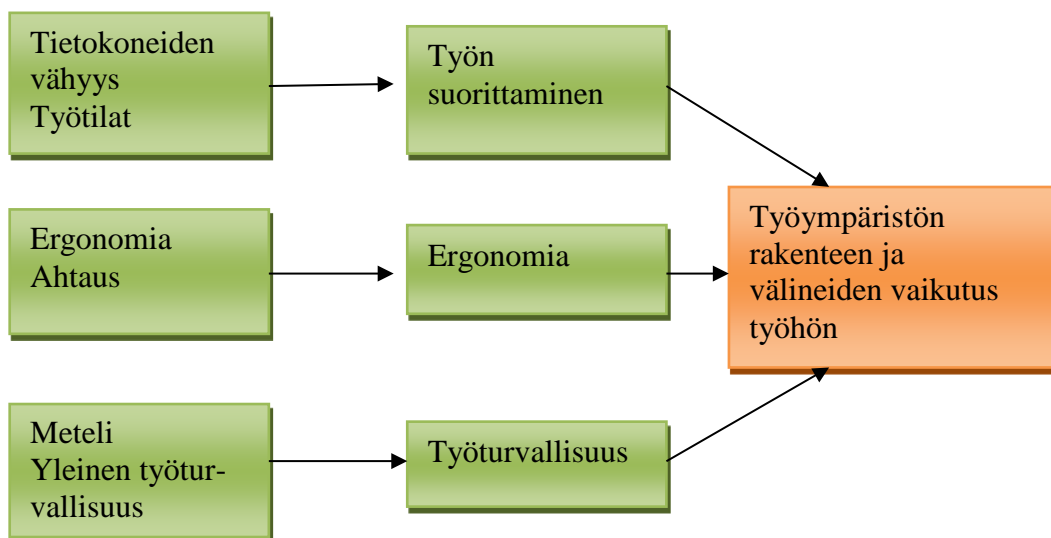
Haastatteluissa tuli esille, että työympäristöllä ja sen rakenteella sekä välineillä ja niiden saatavuudella oli vaikutusta työhön ja sen kautta myös työhyvinvointiin. Kaikkia haastateltavat pitivät fyysistä ympäristöä ainakin joltakin osin puutteellisena. Työn suorittamiseen liittyvistä työhön vaikuttavista asioista esiin nousi, että leikkausosastolla on tarpeeseen verrattuna liian vähän tietokoneita. Niin salityöhön kuin sen ulkopuoliseenkin työskentelyyn tarkoitetut työtilat koettiin puutteellisiksi ja ahtaiksi.

Työympäristöllä oli haastateltavien mukaan vaikutusta työskentelyyn ja erityisesti ergonomiaan työskentelyssä. Tilojen ahtaus ja tavaroiden paljous leikkaussalissa aiheutti sen, että haastateltavat kokivat joutuvansa jättämään työskentelyssään ergonomian huomioimisen vähäiseksi. Sillä on myös vaikutusta työturvallisuuteen, johon haastateltavat liittyvät myös kovan metelin niin leikkaussalissa kuin sen ulkopuolellakin.

...liian vähän noita pistorasioita, ni joutuu sitte jatkojohdoilla ottamaan sähköjä ja piuhat on lattialla. Että ne on työturvallisuusriski ensinnäkin ja haittaa kokoajan sitä sun työn sujuvuutta...

...sitte ei oo tota semmosta niinku rauhallista työskentelytilaa...

...joutuu kokoajan väisteleen jotakin laitetta taikka johdon pätkää, että ergonomia kärsii...



KUVIO 11. Työympäristön rakenteen ja välineiden vaikutus työhön.

5.10 Työtiimin koetut ominaisuudet

Toimiva työtiimi oli kaikille haastateltaville erityisen tärkeä työväline. Sillä on myös erittäin suuri osuus työhyvinvointiin vaikuttamisessa. Omaa työtiimiään haastateltavat sairaanhoitajat kuvasivat pääosin toimivana. Toimivuuteen he liittivät jäsenten välisen vuorovaikutuksen sekä toimeen tulemisen. Heille kaikille oli tärkeää, että töihin on aina mukava tulla.

Työtiimi koettiin myös tasapainoisena ja tasavertaisena. Osa haastateltavista toi kuitenkin esille sen, että hiljaisemmat sairaanhoitajat jäävät työyhteisössä vahvempien yksilöiden jalkoihin, eivätkä välttämättä saa tuotua esille omaa näkemystään tai toivettaan. Haastatteluissa nousi esille myös, että sairaanhoitajat pitävät työtiimiään mukavana. Mukana työtiimistä teki se, että he kaikki viihtyivät työssään ja tulivat toimeen kaikkien tiimin jäsenten kanssa. Sosiaalisuus koettiin suurena osana mukavan työtiimin tekijänä.

Kannustavuus työtiimin sisällä ja sen jäsenten kesken koettiin työhyvinvointia kohottavana asiana. Niin kannustus, sen antaminen kuin saaminenkin olivat kaikki hyvin tärkeitä asioita työtiimissä. Osa haastateltavista koki kannustavuuden puutteelliseksi omassa työyhteisössään. He toivoisivat saavansa ja osaavansa antaa itse muille enemmän kannustusta ja kiitosta työstä.

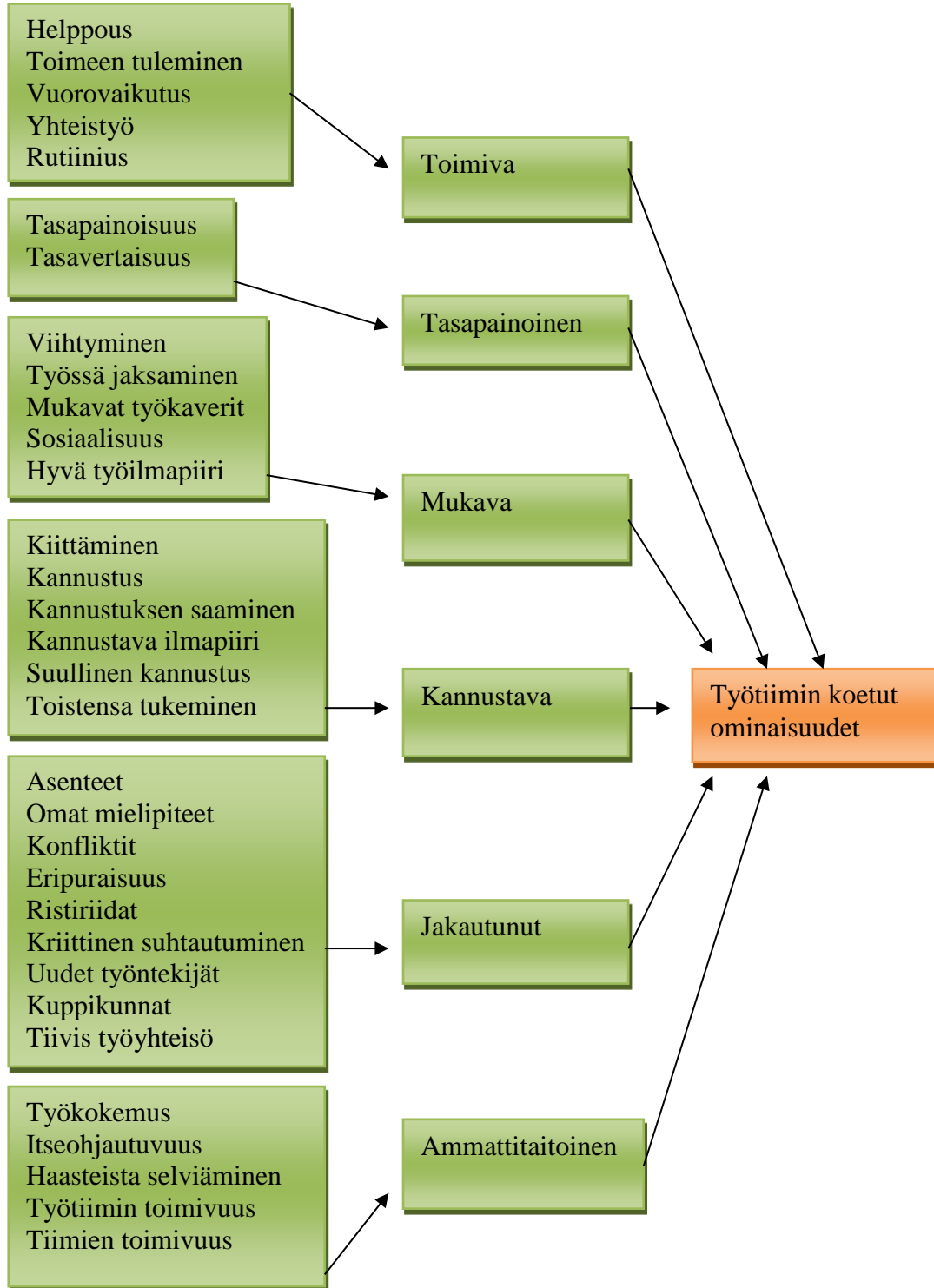
Yhtenä suurena työhyvinvointia alentavana tekijänä pidettiin työyhteisön jakautuneisuutta. Kaikki haastateltavat kokivat työyhteisönsä ajoittain jakautuneena. Jakautumiseen liittyivät erilaiset näkökulmat sekä uusien ja vahvempien työntekijöiden väliset ristiriidat. Osa haastateltavista koki myös, että uutena työntekijänä työtiimin jäseneksi pääseminen on vaikeaa ja se vie runsaasti aikaa. Joskus työtoverin ja ystävän roolit sekoittuivat työyhteisössä.

Työtiimiä arvostettiin, koska se koettiin asiantuntevana ja ammattitaitoisena. Osalla tähän liittyi pitkä työkokemus kyseisellä osastolla, osalla kokemus myös monella muulla vastaavalla leikkausosastolla työskentelemisestä. Ammattitaitoon haastateltavat liittivät myös itseohjautuvuuden työssä. Leikkaussalissa jokaisella on oma työnsä ja kaikki suorittavat omat tehtävänsä tarvittaessa muiden avustuksella.

...pikkusen välillä on semmosta hankausta...

...kaikki antaa kaikille kannustusta, että "tänään oli kiva päivä"...

...täällä on hirveen ammattitaitonen porukka niitten kans on helppo tehdä sen takia töitä että kaikki osaa ihan sen oman osuutensa...



KUVIO 12. Työtiimin koetut ominaisuudet.

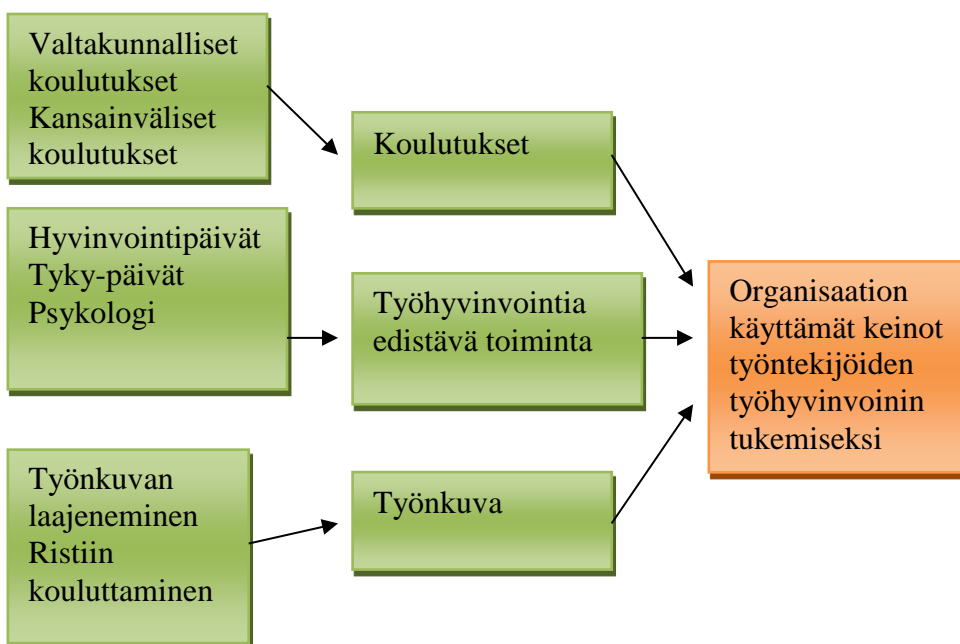
5.11 Organisaation käyttämät keinot työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi

Organisaatio käyttää omia keinojaan työhyvinvoinnin tukemiseksi. Haastateltavat kokivat oman organisaationsa tukevan heidän työhyvinvointiaan järjestämällä kaikille mahdollisuuden erilaisiin koulutuksiin, kuten kotimaisiin ja kansainvälisiin koulutuksiin. Toisena keinona esiin nousi työhyvinvointia edistävä toiminta, johon haastateltavat liittivät Tyky -päivät ja jopa ajoittaiset psykologin vierailut osastolla. Kolmanneksi keinoksi tuli työnkuvaan liittyvät tekijät, kuten ristiin kouluttautuminen, jolla haastateltavien kokemuksen mukaan oli suuri vaikutus työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin.

...myöskin se että pääsee koulutuksiin jos vaan löytää jonku hyvän koulutuksen itselleen...

Meillähän on Tykypäiviä...

...mä en missään tapauksessa haluais olla pelkkä instrumenttihoitaja...



KUVIO 13. Organisaation käyttämät keinot työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi.

5.12 Toiveet organisaation suhteen vaikuttaa työhyvinvointiin

Kysyessämme haastateltavilta toiveita organisaation suhteen, nousi esille muun muassa palkkauksen oikeudenmukaisuuteen liittyvät tekijät. Niihin liittyivät lähinnä palkkauksen tulossa olevat muutokset, bonusjärjestelmä ja työn vaativuuden arviointi sekä palkkauksen muuttaminen sen mukaan. Haastateltavat toivat esille, että palkkauksen uudistuksista ollaan työyhteisön sisälläkin montaa mieltä.

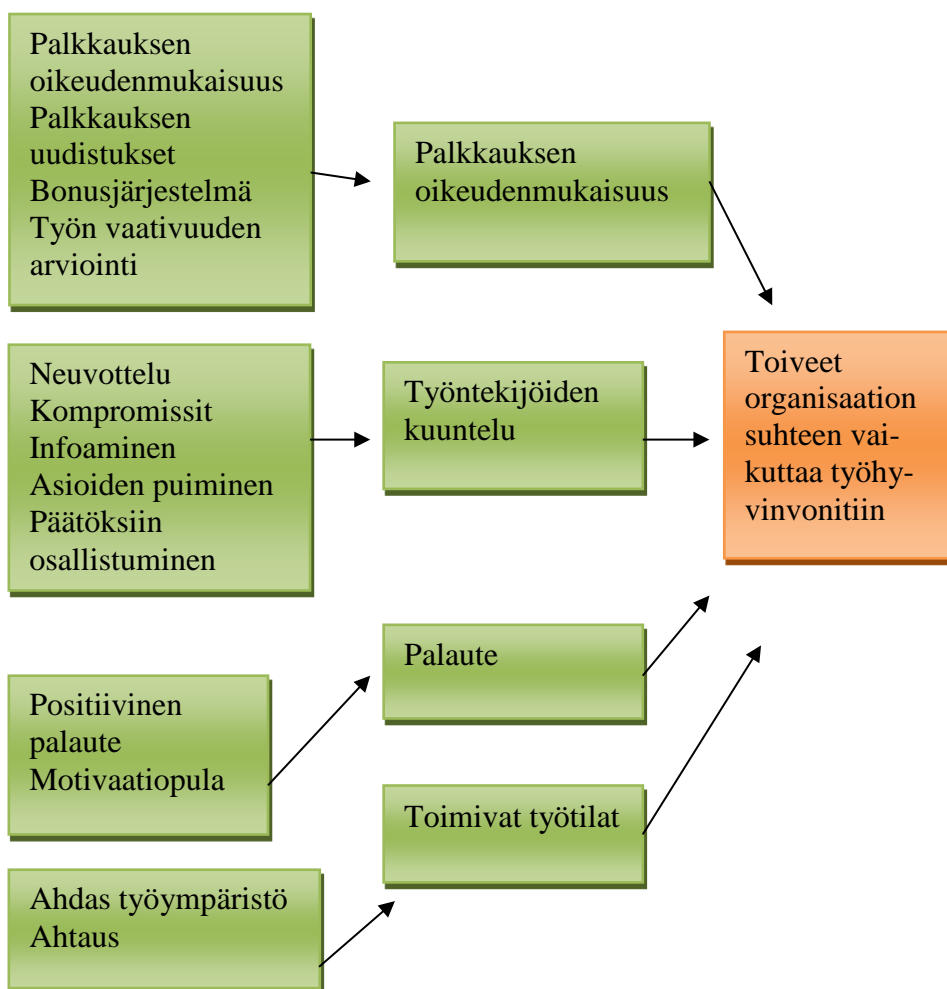
Toisena toiveena organisaation suhteen haastateltavat toivat työntekijöiden kuuntelun. Erityisesti uuden sairaalan rakentamiseen liittyvissä asioissa osa haastateltavista toivoi organisaation kuuntelevan myös tulevilla leikkausosastolla työskenteleviä sairaanhoitajia ja heidän näkemyksiään. Haastateltavat toivoivat myös pääsevänsä osallistumaan osaston asioihin liittyvien päätösten tekoon.

Haastateltavat toivoivat myös saavansa enemmän palautetta tekemästään työstä. He kokivat myös negatiivisen palautteen hyvin tärkeäksi jatkossa työskentelemisen parantamiseksi. Palautetta antamalla organisaatio voisi siis vaikuttaa sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Yhtenä asiana haastateltavat toivoivat, että organisaatio huomioisi ahtaan työympäristön erityisesti uutta sairaalaa suunnitellessa.

...palkkauksen oikeudenmukaisuus vois olla semmonen asia, joka vaikuttaa työhyvinvointiin taas niinku motivaatiotekijänä...

...sen huomaa joka päivä tuola töissä että työympäristö on tommonen ahdas. Ni se vaikuttaa siihen työn tekemisen lomassa joutuu kokoajan tekemään kompromisseja...

...johdosta tulis semmosia positiivisia signaaleita tänne alaspäin että ollaanko onnistuttu vai mitä pitäis vielä tehdä että päästään tavoitteisiin paremmin...



KUVIO 14. Toiveet organisaation suhteen vaikuttaa työhyvinvointiin.

5.13 Työntekijöiden kokemat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

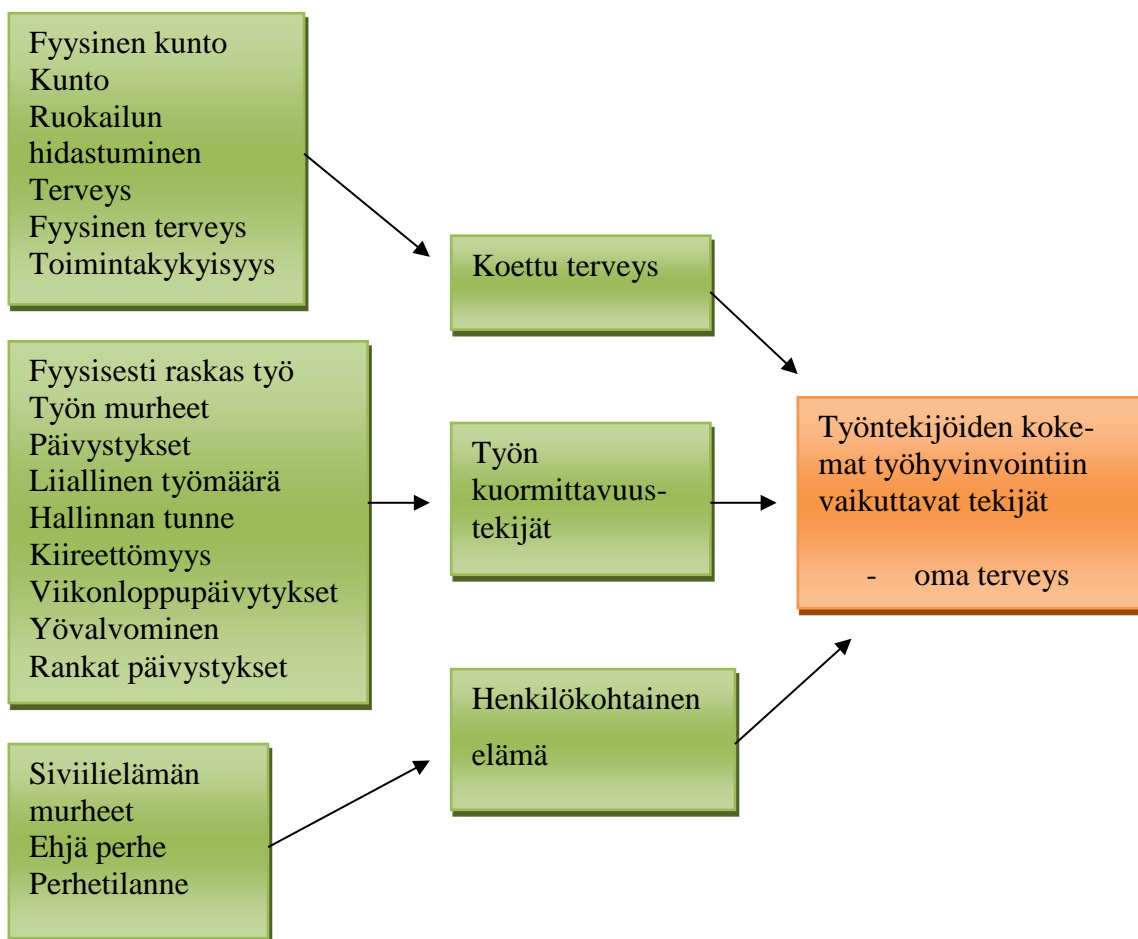
Yhdeksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi haastateltavat nostivat koetun terveyden, johon liittyivät fyysiseen kuntoon ja toimintakykyisyyteen liittyvät asiat. Osa haastateltavista piti fyysistä kuntoa kaiken perustana leikkaussalihoitotyössä. Toisena tekijänä olikin työn kuormittavuuteen liittyvät tekijät. Näitä olivat niin fyysisesti raskas työ, kuin työn aiheuttamat psyykkiset rasitteet.

Kaikki haastateltavat kokivat myös henkilökohtaisen elämän vaikuttavat suuresti työhyvinvointiin. He kokivat siviilielämän murheiden vaikuttavat työskentelyyn työpaikalla sekä henkiseen jaksamiseen. Perhetilanteella ja elämäntilanteella koettiin myös olevan vaikutusta työhyvinvointiin.

...huomaa ihan selvästi että nyt semmonen liikunnan puute nii vaikuttaa siihen kaikkeen työhyvinvointiin...

...sit jos on jotain semmosta murhetta elämässä liittyy se sitten työhön taikka yksityiselämään ni kyllähän se tietysti jonkun verran häiritsee...

... mä tykkään siitä vaihtelusta nimenomaan...

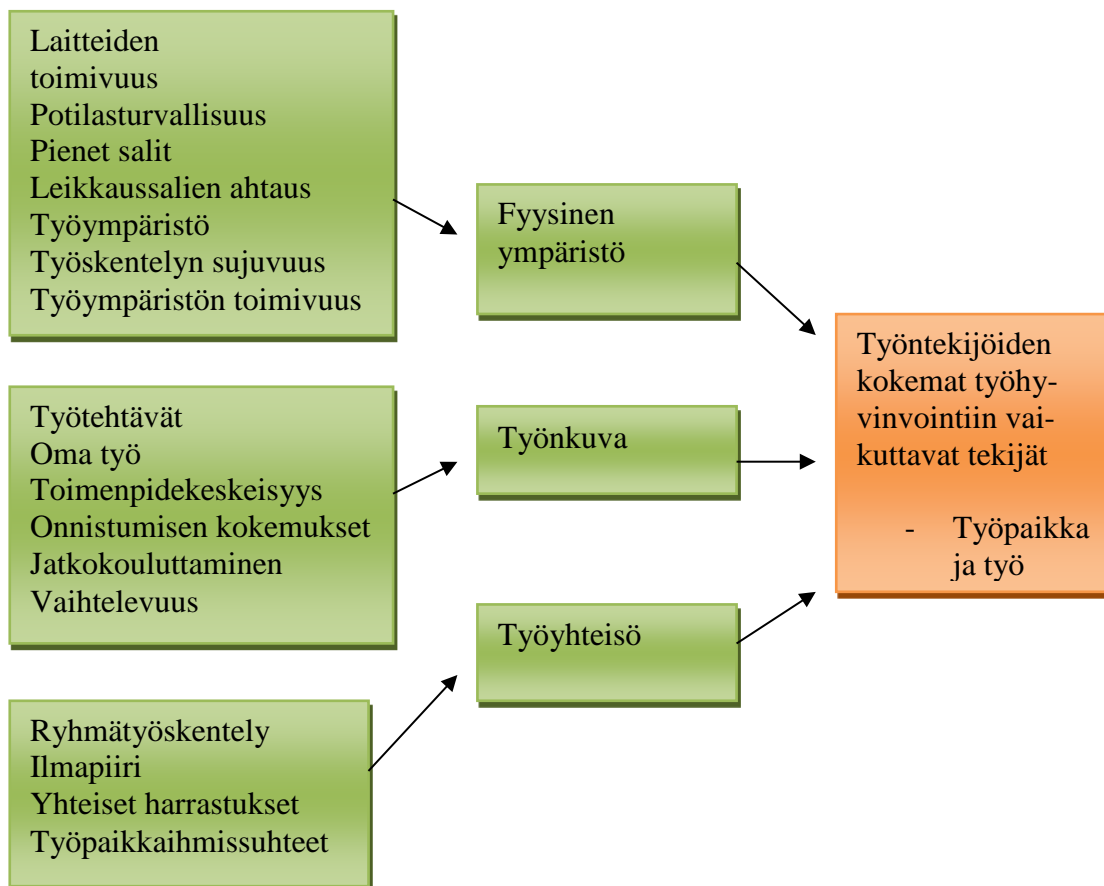


KUVIO 15. Työntekijöiden kokemat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät – oma terveys

Työympäristöstä työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä nousi laitteiden toimivuuteen liittyvät tekijät sekä työtiloihin liittyvät tekijät. Kaikki haastateltavat kokivat leikkausosaston erittäin ahtaaksi ja varastotilat puutteellisiksi. Näillä kaikilla koettiin olevan vaikutusta myös työn sujuvuuteen ja potilasturvallisuuteen.

Työnkuvalla koettiin myös olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Oma työ ja toimenpidekeskeisyys koettiin hyvänä asiana, kuten myös vaihtelevuus ja jatkokouluttautuminen. Kaikki haastateltavat kokivat saavansa onnistumisen kokemuksia työssään. Työyhtei-

söön liittyen haastatteluissa nousi esille ryhmätyöskentely ja työyhteisön ilmapiiri. Haastateltavilla oli hyvin vaihteleva kuva oman työyhteisönsä ilmapiiristä. Osa haastateltavista koki ilmapiirin pääsääntöisesti hyvänä, kun taas osalla oli ilmapiiristä negatiivisempi kuva ja kokemus.



KUVIO 16. Työntekijöiden kokemat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät – työpaikka ja työ.

Haastatteluissa nousi esille runsaasti työhyvinvointiin vaikuttavista niin positiivisista kuin negatiivisistakin tekijöistä. Yhtenä positiivisena asiana koettiin esimiehen tuki. Siihen sisältyi kannustus ja työntekijöiden arvostaminen. Osa haastateltavista koki saavansa kylliksi kannustusta esimieheltään, mutta osan mielestä kannustuksen antamiseen kannattaa kiinnittää enemmän huomiota.

Yhtenä tekijänä esiin nousi myös palautuminen työstä. Erityisesti uneen ja taukoihin liittyvillä tekijöillä koettiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Niin arki- kuin viikon-

loppupäivystystenkin jälkeinen riittävä lepo koettiin erittäin tärkeäksi työssä jaksamisen kannalta. Myös ruoka- ja kahvitauot olivat tärkeitä haastateltaville ja he kertoivat tarvitsevänsä niitä työskentelyn lomassa. Erityisesti pitkien ja erittäin intensiivisten leikkausten jälkeen tauot koettiin tärkeiksi.

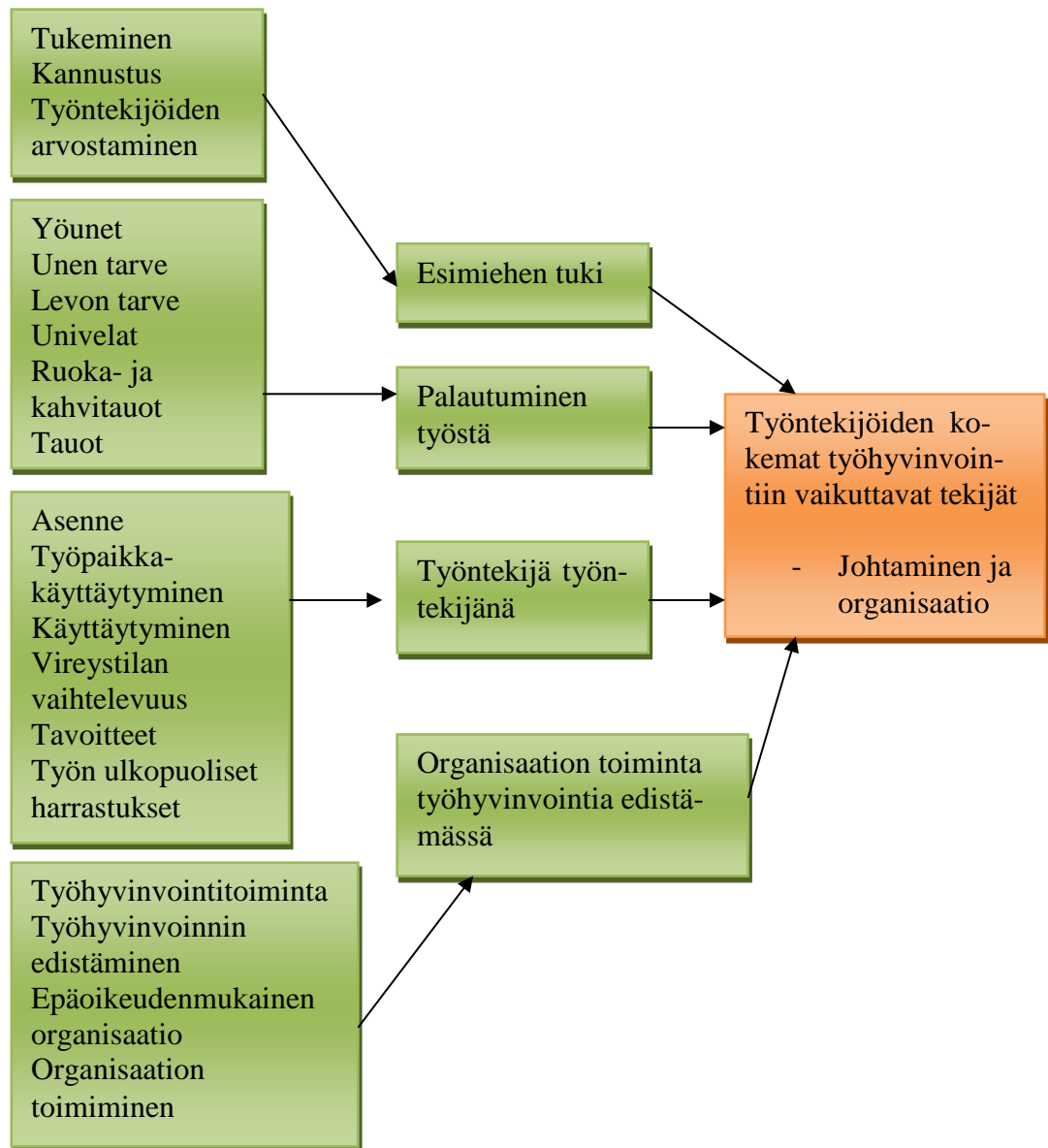
Työntekijällä itsellään tiedetään myös olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Omalla asenteella ja työpaikkakäyttäytymisellä voidaan vaikuttaa niin omaan, kuin muidenkin työhyvinvointiin. Omaan työssä jaksamiseen vaikutti myös omat työn ulkopuoliset harrastukset ja liikunta. Niillä koettiin myös olevan vaikutusta vireystilaan.

Myös organisaation toimilla koettiin olevan vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Organisaation järjestämä työhyvinvointitoiminta koetaan tärkeäksi erityisesti työyhteisön kannalta. Organisaation tulee myös olla itse toimiva saadakseen työyhteisön ja työn toimimaan. Myös organisaation oikeudenmukaisella kohtelulla alaisia kohtaan koettiin olevan vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin.

...on tullu tärkeäks se et pääsee kahville, syömään. Ja se ruokatauko on riittävän pitkä...

...ihan sillä omalla tota noin asenteella voi kyllä hirveen paljon vaikuttaa...

...ei sit keskustella kaikki yhdessä et paljon tulee semmosia niinkun selkeitä niinku jo ennalta päätettyjä asioita...



KUVIO 17. Työntekijöiden kokemat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät – johtaminen ja organisaatio.

6 TULOSTEN TARKASTELU

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa tekijöitä, jotka leikkaussalissa työskentelevien sairaanhoitajien kokemuksen mukaan liittyvät työhyvinvointiin. Tavoitteena oli myös löytää niiden perusteella keinoja, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa.

6.1 Johtopäätökset tuloksista

Haastateltavat toivat esille kokemuksiaan, joiden mukaan fyysinen ja psyykkinen terveys ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Kuten Manka ym. (2007) toteavat, työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän elämän tasapaino, koettu terveys sekä työkyky. Lisäksi Kuokkanen (2004) tuo esille työntekijän oman terveyden vaikuttavuuden työhyvinvointiin. Kämäräinen ym. (2006) tuo myös esille kirjoituksissaan ajatuksen, jonka mukaan työntekijän kokema terveys ja työkykyisyys ovat yhteydessä työssä jaksamiseen. Kehusmaan (2011) mukaan fyysinen-, psyykkinen- ja sosiaalinen toimintakyky auttavat luomaan edellytyksiä hyvälle työkyvylle ja työhyvinvoinnille. Kuokkasen (2004) mukaan sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat ovat arvioineet niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin kuntonsa hyväksi. Kevan (2011) tutkimuksen mukaan terveysalalla 73 % työntekijöistä piti fyysistä työkykyään hyvänä tai erinomaisena. Organisaation ja esimiehen on jatkossakin syytä tukea työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen terveyden ylläpitoa.

Sairaanhoitajilla oli kykyä huolehtia itsestään sekä fyysisesti että psyykkisesti. Myös Kehusmaa (2011) toteaa, että työntekijän omat terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät ratkaisut ja teot vaikuttavat suorasti koettuun työhyvinvointiin. Lisäksi Heisken (2005) mukaan työntekijä voi uupua, mikäli hän ei pysty irrottautumaan työstään emotionaalisesti ja viettämään vapaa-aikaa. Eteran (2013) mukaan työntekijän elämäntavoilla, ihmissuhteilla, harrastuksilla on vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Mankan (2012) mukaan omia tottumuksiaan tarkastelemalla ja muokkaamalla ihminen voi itse auttaa itseään jaksamaan paremmin. Täten on tärkeää, että työntekijät huolehtivat terveellisistä elämäntavoista tulevaisuudessakin. Lisäksi työn ulkopuolisesta elämästä on pidettävä kiinni huolehtimalla omasta ajastaan, sosiaalisesta aktiivisuudestaan sekä työn ja per-

heen yhteensovittamisesta. Sairaanhoidajien on syytä jatkossakin kiinnittää huomiota fyysisen ja psyykkisen terveyden ylläpitoon eri keinoja käyttäen.

Sairaanhoidajat toivat esille riittävän levon ja rentoutumisen vaikutuksen koettuun työhyvinvointiin. Myös Feldt & Kinnunen (2005) toteavat, että stressi- ja uupumusoireisiin puuttumista pidetään keinoina parantaa työhyvinvointia. Mankan (2012) mukaan palautuminen ja rentoutuminen työstä vapaa-ajalla ovat tärkeitä asioita, joista tulee huolehtia. Lisäksi Kämäräinen ym. (2006) toteaa, että työntekijän kokemana rasittuminen ja väsyminen työstä ovat normaalia jos ne poistuvat riittävän levon avulla. Etera (2013) on myös esittänyt, että levolla ja stressin hallinnalla on yhteys koettuun työhyvinvointiin. Sairaanhoidajien on jatkossakin syytä kiinnittää huomiota omaan lepoon ja rentoutumiseen.

Sairaanhoidajat kuvasivat esimiehen rooliin ja työnkuvaan kuuluvan työn järjestämiseen ja toteuttamiseen liittyviä asioita. Kantasen, Salinin, Suomisen ja Åstedt-Kurjen (2010) tekemän tutkimuksen mukaan substanssiosaamista, henkilöstöjohtamisen osaamista, toiminnanjohtamisen osaamista ja kehittämisosaamista pidetään analyysoitujen empiiristen tutkimusten perusteella hoitotyön johtajan johtamisosaamisen osa-alueina. Lisäksi Manka ym. (2007) toteaa, että esimiestoiminnalla on vaikutusta työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Myös Kaivola & Laurila (2007) esittää, että johtaminen vaikuttaa yhtenä tekijänä työhyvinvointiin. Lisäksi Manka ym. mukaan (2007) työhyvinvointi edellyttää systemaattista johtamista. Utriainen & Kyngäs (2007) tutkimuksen mukaan työn organisointiin liittyvillä tekijöillä on roolinsa työhyvinvoinnin määrittäjänä. Näitä tekijöitä ovat muiden muassa johtaminen, työn resursointi ja työjärjestelyt. Aulangon, Huovisen, Kiikan ja Lehtisen (2010) mukaan esimiehellä tulisi olla myös kyky pitää huolta itsestään. Esimiehen on syytä jatkossakin pysyä esimiehen roolissaan ja tukea työntekijöitään tarvittaessa.

Sairaanhoidajat kuvasivat esimiehen käyttämiä keinoja työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi olevan yksilöllisyyden huomiointi, luottamuksellisuus, palautteen antaminen, työntekijöiden kuunteleminen sekä oikeudenmukainen kohtelu. Myös Manka, Kaikkonen & Nuutinen (2007) toteaa, että työyhteisössä esimiehen tuella on vaikutusta työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Kuokkasen (2004) mukaan yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä pidetään oikeudenmukaista johtamistapaa. Myös Aulangon, Huovisen, Kiikan ja Lehtisen (2010) mukaan hyvä esimies viestii ja kertoo

avoimesti muutoksista ja ottaa vaikeatkin asiat puheeksi työyhteisössä. Lisäksi hänellä on kyky osallistaa ja sitouttaa työntekijöitä sekä valmentaa systemaattisesti. Esimiehen on siis syytä kiinnittää huomiota työntekijöiden tasapuoliseen huomiointiin ja palautteen antamiseen työntekijöille. Esimiehen tulee myös antaa hiljaisemmille työntekijöille mahdollisuus tuoda omat mielipiteensä esiin yhteisissä asioissa.

Haastateltavat toivat esille toiveita, jotka kohdistuivat näkemykseen hyvästä esimiehestä. Näitä olivat oikeudenmukaisuus, auktoriteetti, työn hyvä organisointi, palautteen antaminen alaisille, alaisten huomiointi, avoimuus, työntekijöille koulutusten mahdollistaminen ja työntekijöiden työn aikataulutus. Myös Aulangon, Huovisen, Kiikan ja Lehtisen (2010) mukaan hyvä esimies tukee ja motivoi työntekijöitä työtehtävissä, hänellä on kyky organisoida viisaasti ja hän on oikeudenmukainen, varoo syrjintää sekä arvioi omaa toimintaansa jatkuvasti. Luukkala (2011) mukaan työhyvinvointia lisää joustavat työajat ja kannustava johtamistyyli. Esimiehen tulee siis organisoida työtä oikeudenmukaisesti ja huolehtia jokaisen työntekijän mahdollisuuksista osallistua myös koulutukseen.

Sairaanhoitajat toivat esille omalle työlleen asettamia tavoitteita, joita olivat toive tiimityön kehittämisestä sujuvaksi, yleisen aktiivisuuden ylläpito ja kaiken kaikkiaan potilaan huomioiminen keskipisteenä ja hänen turvallisuudestaan huolehtiminen. Utriainen & Kyngäs (2008) toteaa tutkimuksessaan monien hoitajien kokevan itse potilashoidon olevan ensisijainen työhyvinvoinnin lähde. Myös Huttunen, Kvist ja Partanen (2009) toteaa tutkimuksessaan, että työntekijän työmotivaatioon vaikuttaa oman työn sekä työtehtävän tarkoituksen ja tarpeellisuuden tiedostaminen. Sairaanhoitajien on siis syytä kiinnittää huomiota omaan työskentelyynsä tiimissä ja toisten kohteluun. Jokaisen työskentelyn lähtökohdaksi asetetaan edelleenkin potilas ja hänen turvallisuutensa.

Sairaanhoitajat esittivät haasteita fyysisen työympäristön kehittämiseksi. Korte ym. (1999) mukaan leikkaussalin koolle ja varustetasolle on asetettu vähimmäisvaatimukset. Työturvallisuuslain (2002) mukaan työnantajalla on velvoite huolehtia työn turvallisuudesta ja ehkäistä siitä aiheutuvia kuormittavuustekijöitä. Sosiaali- ja terveysministeriö (2011) mukaan terveelliseksi ja hyväksi havaittu työympäristö tukee työntekijöidensä hyvinvointia, lisäksi sillä on parantava vaikutus yrityksen tuottavuuteen. Myös Manka ym. (2007) mukaan toimiva työympäristö ja työpaikan viihtyvyys on osa työntekijän

työhyvinvointia, joten työtilojen ja apuvälineiden tulisi olla kunnossa. Luukkala (2011) mukaan työvälineiden toimivuus vaikuttaa positiivisesti koettuun työtyytyväisyyteen. Tämän perusteella esimiehen ja organisaation on syytä ottaa kaikkien työyhteisön jäsenten näkemykset ja mielipiteet huomioon kehitettäessä terveellistä ja hyvää työympäristöä.

Sairaanhoitajat näkivät työtiimin olevan jakautunut, mutta silti hyvin ammattitaitoinen ja toimiva. Miettinen-Koivusalo (2011) mukaan työtovereita pidetään yhtenä tärkeimmistä tekijöistä työhyvinvoinnin kannalta. Tasavertainen vuorovaikutus kaikkien työntekijöiden välillä sekä työntekijöiden välinen huumori ovat työhyvinvointia kohentavia tekijöitä. Etera (2013) mukaan työyhteisössä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työyhteisön koko ja hajanaisuus, työilmapiiri ja työntekijöiden väliset ihmissuhteet. Myös Manka ym. (2007) mukaan työyhteisössä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat työryhmän jäsenten keskinäinen vuorovaikutus, ryhmädynamiikka, ryhmän toimivuus sekä työntekijöiden keskinäinen kannustus ja palaute. Lisäksi työntekijän näkemys työyhteisöstä ja työilmapiiri vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Myös Kuokkasen (2004) mukaan työyhteisön hyvä toiminta vaikuttaa keskeisesti työhyvinvointiin. Omalla kehittymishalulla, itseluottamuksella, osaamisella ja työn hallinnan tunteella on merkitystä työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Työyhteisössä työkavereilla on vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Luukkala (2011) mukaan mukavat työtoverit lisäävät työhyvinvointia. Kaittovuori (2007) mukaan työhyvinvointi rakentuu terveestä ja tasa-arvoisesta työyhteisöstä. Lisäksi hyvinvoivassa työyhteisössä tulisi näkyä oikeudenmukaisuus, eri-ikäisten työntekijöiden ja sukupuolten tasapuolinen huomiointi ja syrjimättömyys. Toikkanen (2013) mukaan jokaisella työntekijällä on vastuu työpaikan työilmapiiristä. Työyhteisön tulee jatkossakin huolehtia oman ammattitaitonsa ja hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä.

Sairaanhoitajat kuvasivat organisaation käyttämiä keinoja työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi olevan työntekijöiden koulutuksiin pääsy, työhyvinvointia edistävän toiminnan järjestämistä ja työntekijän työnkuvan määrittelyllä. Manka ym. (2007) toteaa että, työntekijöiden työhyvinvointi edellyttää organisaatiolta sisäistä strategista suunnittelua, jatkuvaa työhyvinvoinnin arviointia ja henkilöstön voimavarojen lisäämistä erilaisia toimenpiteitä käyttäen. Kuokkanen (2004) toteaa, että työntekijöiden mahdollisuus käyttää ja kartuttaa osaamistaan vaikuttaa keskeisesti työhyvinvointiin. Luukkalan

(2011) mukaan työn kiinnostavuus on yhteydessä koettuun työtyytyväisyyteen. Myös Kehusmaa (2011) mukaan työn mielekkyys riippuu työn vaihtelevuudesta, kuormittavuudesta, turvallisuudesta ja ammatillisuudesta. Nämä kriteerit täyttäessään työ on hyvää ja tekijäänsä motivoivaa ja kannustavaa ja sillä on myös positiivista vaikutusta työhyvinvointiin. Työterveyshuoltolain (2001) mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestämään työntekijöilleen työkykyä ylläpitävää toimintaa, joka on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Lisäksi laki velvoittaa työnantajaa järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut. Etera (2013) mukaan työhyvinvoinnin eteen panostettu työ tuottaa oikein suunnattuna itsensä kymmenkertaisesti takaisin. Organisaation tulee jatkossakin järjestää työntekijöilleen työhyvinvointia edistävää toimintaa. Lisäksi sairaanhoitajan halua mahdolliseen kouluttautumiseen ja sisäiseen koulutukseen pääsemiseen on tuettava.

Toiveina organisaation suhteen sairaanhoitajat kertoivat olevan halukkaita osallistumaan organisaation toiminnan kehittämiseen muun muassa palkkausta kehittämällä oikeudenmukaiseksi ja kuuntelemalla heitä. Myös Manka ym. (2007) toteaa, että organisaation toimintakulttuurin olisi oltava luottamuksellista, toiminnallisesti joustavaa ja henkilöstön osallistumiseen perustuvaa, jotta se lisäisi työntekijöiden työhyvinvointia. Lisäksi organisaation osalta joustavuus, tavoitteellisuus, jatkuva kehittäminen ja kehittyminen nähdään työhyvinvoinnin kannalta tärkeiksi asioiksi. Manka (2012) mukaan joustava rakenne on yksi organisaation keino vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin, siinä mahdollistuu itseohjautuvuuden kasvattaminen. Lisäksi tiimimäinen organisaatio mahdollistaa vaikuttamisen ja helpottaa viestintää. Osaamisen kehittäminen taas mahdollistaa työntekijän itseluottamuksen vahvistumisen, onnistumisen kokemisen ja luo organisaatioon oppimisen kulttuurin. Organisaation tulee huomioida työntekijöidensä toiveet organisaation kehittämiseksi, koska millään työyhteisöllä ei ole varaa menettää oman henkilöstönsä näkemyksiä toiminnan kehittämiseksi.

6.2 Kehittämis ehdotukset ja jatkotutkimushaasteet

Työhyvinvointiin vaikuttaa monet eri osatekijät, joihin olemme perehtyneet tämän opinnäytetyön kautta. Työhyvinvointi on mielenkiintoinen käsite ja se vaikuttaa suoraan työntekijään ja sitä kautta organisaatioon. Työhyvinvointi -käsitteeseen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu eri organisaatioissa paljon ja tullaan varmasti jatkossakin tukimaan.

Jatkotutkimushaasteena voisi olla kiinnostavaa tehdä laajempi otantainen tutkimus kvalitatiivisella menetelmällä. Olisi myös mielenkiintoista saada tietää mitä tuloksia kvantitatiivisella menetelmällä suoritetusta tutkimuksesta saataisiin.

Yhteenvetoa:

- Esimiestyöhön kiinnitetään huomiota,
- Henkilöstöä kuunnellaan tehtäessä päätöksiä,
- Fyysisen työtilan kehittäminen,
- Tiimityön kehittäminen yksikössä

7 LUOTETTAVUUDEN JA EETTISYYDEN TARKASTELUA

7.1 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Tämän tarkoittaa sitä, että sama henkilö antaisi samat vastaukset kysytyihin kysymyksiin huolimatta siitä kuka asiaa tutkii. Tehty tutkimus on aina luotettava tietyssä ajassa ja paikassa, eikä niitä tule liittää toiseen paikkaan tai aikaan. Kun perusjoukkoa edustaa tutkittu otos ja mittaus on mahdollisimman vähän satunnaistettu, on tutkimuksen kokonaisluotettavuus hyvä. (Vilka 2005, 161-162.)

Ollakseen luotettava tutkimuksen täytyy täyttää neljä luotettavuuteen liittyvää kriteeriä. Näitä ovat uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. Nämä asiat tulee huomioida koko tutkimusprosessin ajan aineiston keräämisestä lopulliseen kirjalliseen raporttiin asti. Uskottavuutta tutkimukseen tuo tutkijan perehtyminen tutkimaansa aiheeseen etukäteen. (Kylmä & Juvakka 2007, 128.) Laadullisen tutkimuksen perusvaatimus on, että tutkijoilla on riittävästi aikaa tehdä tutkimuksensa, joka sinällään lisää luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2013, 142).

Opinnäytetyössämme otantana on kaksi (2) leikkaussalissa työskentelevää anestesiaosastoa ja kaksi (2) leikkaussalissa työskentelevää instrumenttiosastoa. Haastateltavien valinnan perusteena oli vapaaehtoisuus. Tulosten luotettavuutta olisi lisännyt suurempi otanta tai otannan sattumanvaraistaminen. Suurempi otanta olisi mahdollisesti myös helpottanut aineiston analysointia ja tulkintaa. Tuloksia kuvatessa on käytetty haastatteluista saatuja suoria lainauksia, jotka helpottavat lukijaa ymmärtämään mihin tulokset perustuvat.

Ennen haastatteluja olimme perehtyneet aiheeseen mahdollisimman laajasti ja tämän pohjalta työstäneet opinnäytetyömme teoreettista pohjaa mahdollisimman paljon. Teoriaan tutustuminen lisäsi tietouttamme aiheesta ja lisäsi meidän mahdollisuuksia luoda hyvä haastattelupohja, josta saimme mahdollisimman hyviä, kattavia ja luotettavia tuloksia opinnäytetyömme tehtävään. Tulosten tarkastelussa pitää kuitenkin muistaa, että tämä oli meidän ensimmäinen opinnäytetyö, mikä on vaikuttanut koko opinnäytetyö

prosessiin ja tulosten luotettavuuteen. Olemme kuitenkin tutustuneet kvalitatiiviseen tutkimusprosessiin mahdollisimman hyvin ja olemme esittäneet menetelmän opinnäytetyössämme, mikä lisää luotettavuutta.

7.2 Eettisyys

Opinnäytetyön tulee olla suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, jotta tulokset olisivat uskottavia ja se olisi eettisesti hyväksyttävä ja luotettava. (Varantola, Launis, Helin, Spoof & Jäppinen 2012, 6.) Opinnäytetyön eettisyys edellyttää, että tekijät huomioivat tutkimusta tehdessään tutkimuksen kohteena olevat henkilöt, heidän läheisensä, mahdolliset rahoittajat, koko työyhteisönsä sekä heidän työtoverinsa. Nämä vaatimukset edellyttävät eettistä vastuullisuutta opinnäytetyön tekijöiltä. Opinnäytetyön aineiston hankinta ja kaikkien tutkimuksen vaiheiden tarkka ja rehellinen toteaminen ovat eettistä vastuullisuutta. Tekijöiden on ilmoitettava opinnäytetyön aihevalinta ja perustella ne. (Clarkeburn 2007, 51-60.)

Etiikkaan kuuluu noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Näihin kuuluu rehellisyys, huolellisuus, tarkkuus tutkimustyössä sekä tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja tulosten arvioinnissa. Opinnäytetyön tiedonhankinta, tutkimus ja arviointimenetelmät tulevat olla eettisesti kestäviä. Avoimuutta ja vastuullisuutta tulee noudattaa opinnäytetyön tuloksia julkaistaessa. Muiden tutkijoiden työt ja saavutukset tulee huomioida asianmukaisella tavalla kunnioittavasti ja antaa heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon. (Clarkeburn 2007, 51-60.)

Opinnäytetyön toteutuksen, suunnittelun, raportoinnin ja tietoaineistojen tallennuksen on tapahduttava tieteelliselle tiedolle asetettujen asetusten noudattamalla tavalla. Opinnäytetyön luvat tulee olla hankittu ja eettinen ennakkoarviointi on suoritettu ajoissa. Työnantajan ja opinnäytetyön tekijöiden tulee sopia työn tekemistä koskevat periaatteet, velvollisuudet ja vastuut sekä aineiston säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla. Rahoitukset ja merkitykselliset sitonnaisuudet tulee ilmoittaa osallistujille, sekä ne täytyy esittää opinnäytetyön tuloksia julkaistaessa. Mikäli tekijät ovat esteellisiä, heidän tulee kieltäytyä kaikista tutkimukseen liittyvistä arviointi- ja päätöksentekotilanteista. Opinnäytetyötä tehdessä pitää ottaa huomioon tietosuojaa koskevat kysymykset. (Varantola ym. 2012, 6-7.)

Omassa opinnäytetyössämme eettisyyttä kuvaa se, että haastateltavat olivat vapaaehtoisia ja heillä oli koska vain, missä tahansa tutkimuksen vaiheessa oikeus perua osallistumisensa ja kieltää meitä käyttämästä antamiaan tietoja opinnäytetyössämme. Eettisyyteen kuuluu myös se, että olemme pyrkineet välttämään heijastamasta omia kokemuksia haastateltavien vastauksiin sekä se, että olemme pyrkineet olemaan vaikuttamatta vastauksen sisältöön. Olemme kohdelleet haastateltavia arvostavasti ja kunnioittavasti. Tuloksissa olemme pyrkineet olemaan loukkaamatta ketään osapuolta. Eettisyyttä lisää myös, että annoimme haastateltaville tietoa tulevasta haastattelusta ja aikaa lukea suostumuspaperi ennen allekirjoittamista.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen on ollut haastava, mutta samalla palkitseva ja opettavainen prosessi. Epäilimme aluksi omia taitojamme ja niiden riittävyyttä opinnäytetyön tekemiseen. Opinnäytetyön opetuksen myötä ja ohjaavan opettajan avustuksella pääsimme kuitenkin hyvin alkuun ja lopulliseen tulokseen, johon olemme tyytyväisiä. Ylitimme opinnäytetyöprosessissa itsemme ja odotuksemme.

Aloimme tehdä opinnäytetyötä keväällä 2013. Alku oli hyvin takkuista, emmekä oikein päässeet kiinni opinnäytetyön tekemiseen. Lisäksi muut koulutehtävät painoivat päälle. Eri suuntautumisvaihtoehdoissa opiskelu lisäsi haasteita yhteisen opinnäytetyön tekemiseen. Joulun 2013 lähestyessä otimme itseämme niskasta kiinni ja aloimme toden teolla työstää opinnäytetyötä. Stressiä ja turhautumista on riittänyt siitä lähtien opinnäytetyöprosessin loppuun asti. Opinnäytetyö eteni joulukuusta 2013 lähtien tasaisempaan tahtiin maaliskuuhun 2014 asti.

Kuten opinnäytetyön itsensä, myös kvalitatiivisen tutkimuksen tekeminen oli meille molemmille uusi asia. Olemme miettineet näin jälkikäteen, että joitakin asioita olisi voinut tehdä eri tavalla. Haastatteluteemat oli mietitty tarkkaan, mutta niistä muodostuneet kysymykset olisi voinut valita paremmin. Siten olisimme saaneet parempia ja tarkoituksen mukaisempia tuloksia. Erilaiset kysymykset olisi voinut helpottaa myös tulosten analysointivaihetta. Saimme kuitenkin positiivista palautetta niin opponoijilla kuin haastateltavilta kysymysten valinnasta, joten koemme onnistuneemme opinnäytetyön teossa hyvin.

Yhteistyö opinnäytetyöprosessin aikana sujui pääosin hyvin. Kommunikoimme työelämäyhteyshenkilön kanssa sähköpostin välityksellä ja tapasimme ohjaavan opettajan aina tilanteen vaatiessa. Haasteeksi muodostui ajoittain yhteisen ajan löytäminen opinnäytetyön tekemiseen ja ohjauksessa käymiseen. Näistä kumminkin selvisimme ja pääsimme opinnäytetyöprosessissa eteenpäin.

Opimme opinnäytetyöprosessin aikana, että aikataulut on kaiken a ja o. Opinnäytetyöprosessi antoi valmiuksia yhteistyötaitoihin työelämän kanssa. Lisäksi olemme oppi-

neet ymmärtämään kvalitatiivisen opinnäytetyöprosessin mahdollisuudet ja haasteet paremmin.

LÄHTEET

- Ahola, K. 2007. Occupational burnout and health. People and work research reports 81. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy. Luettu: 12.2.2014.
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/28153/occupati.pdf?..>
- Ahola, K & Hakanen, J. 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. Katsaus. Duodecim 18/2010, 126.
- Ahonen, G. & Ojala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Rakennepääoma. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Aulanko, M., Huovinen, M., Kiikka, K. & Lehtinen, M-L. 2010. Teemana työ. Hyvä esimies. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Clarkeburn, H. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tallinna: Vastapaino
- Etera 2003. Mitä työhyvinvointi on? Luettu: 12.12.2013.
<http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat>
- Feldt, T. & Elo, A-L. 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & ja Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & ja Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heiske, P. 2005. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummerus.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Tammi.
- Huttunen, A., Kvist, T. & Partanen, P. 2009. Sairaanhoidajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Tutkiva hoitotyö. 2/2009, 21–27.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat.
- Johansson, K., Kivistö, K., Leino-Kilpi, H., Rankinen, S. & Virtanen, H. 2008. Asiakkaan voimavaraistumista tukeva terveysneuvonta työterveyshoitajan työssä. Hoitotiede 1/2008, 3-22.
- Jyväskylän yliopisto. 2013. Laadullinen tutkimus. Luettu: 12.12.2013.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkujat/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Kaartinen, R., Forma, P. & Pekka, T. 2012. Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2012. Vantaa 2012/ 12.

Kaivovuori, A. 2007. Voimaantuminen työhyvinvoinnin mahdollistajana Nauvon sosi-aali- ja terveystoimessa. Turun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Hyvää työtä. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2013. Haastattelu. Haastattelumuodot. Luettu: 12.12.2013. <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu>

Kanste, O., Kyngäs, H., Lipponen, K. & Ukkola, L. 2007. Terveystenhoito henkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. Hoitotiede 5/2008, 278-288.

Kantanen, K., Salin, S., Suominen, T. & Åstedt-Kurki, P. 2010. Kirjallisuuskatsaus hoitotyön johtajien johtamisosaamisesta. Hoitotiede 3/2011, 185-196.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Erilaisia näkökulmia työhyvinvointiin. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työelämän muutossuunnat. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Korte, R., Rajamäki, A., Lukkari, L. & Kallio, A. 1999. Perioperatiivinen hoito. 2.painos. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Kuokkanen, L. 2004. Ajankohtainen työhyvinvointi. Hoitajien arvio omasta kunnostaan. Luettu: 12.12.2013. http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/amatilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitajalehti/8_2004/muut_artikkelit/ajankohtainen_tyohyvinvointi_hoi/

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. 1. painos. Helsinki: Edita.

Kyngäs, H. & Utriainen, K. 2007. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede 1/2008, 36-47.

Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Sillanpää, J., Riikonen, E. & Saarela, K-L. 2006. Työsuojelun perusteet. Tapaturmavaarat, väkivallan uhka ja ammattitaudit. Työterveyslaitos. 3. korjattu painos. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Lukkari, L., Kinnunen, T. & Korte, R. 2013. Perioperatiivinen hoitotyö. 1.-3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...Työhyvinvointitaitojen kirja. Työhyvinvoinnin perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Helsinki: WSOYpro.

Manka, M-L. 2012. Työnilo. 1.-3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön - eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Miettinen-Koivusalo, S. 2011. Hoivakodin työntekijöiden työhyvinvointi symbolisen interaktionismin näkökulmasta. Helsingin yliopisto. Pro gradu-tutkielma.

Pulkkinen, L., Rönkä, T., Feldt, T., Kinnunen M-L. & Kokko, K. 2005. Työnuran ja hyvinvoinnin kehityspolkuja. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Pääkkönen, R., Rantanen, S. & Uitti, J. 2005. Työn terveysvaarojen tunnistaminen. Tampere: Tammer-paino Oy.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita

Rundström-Honga, A-M. 2004. Työhyvinvointi. Oulun yliopiston lääketieteellisessä tiedekunnassa henkilöstön arvioimana. Oulun yliopisto. Pro gradu-tutkielma

Räsänen, H. 2013. Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. HAMK. Luettu: 12.12.2013 http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/koulutus/Ylempi_AMK_tutkinto/kudos/menetelmat/4_Kvalitatiiviset_tutkimusmenetelmaet.pdf

Seitamaa-Hakkarainen, P.2013. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Luettu: 12.12.2013. http://www.academia.edu/589363/Kvalitatiivinen_sisallon_analyysi

Shuttleworth, M. 2013. Qualitative research design. Luettu: 12.12.2013. <http://explorable.com/qualitative-research-design>

Silvast, T. 2011. Maskin takaa. Työpaikkana leikkaussali. Crohn & Colitis 4/2011. Luettu: 13.12.2013. http://www.crohnjacolitis.fi/cms/fileadmin/pdf/4_2011_maskin.pdf

Soininen, M. 2013. Hyvä työntekijä keksii ratkaisuja ongelmiin. Suomen lääkärilehti. Luettu: 16.12.2013. http://www.laakarilehti.fi.elib.tamk.fi/uutinen.html?opcode=show/news_id=14045/type=1

Sosiaali ja terveysministeriö. 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Luettu 13.12.2013. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-13209.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Helsinki, 2011. Luettu: 19.9.2013. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE-16254.pdf

Suonsivu, K. 2011. Henkilöstön työhyvinvointi laitoshoidon tuotantoalueella. Työhyvinvoinnin tarkastelua vanhusten hoitotyössä. Tampereen kaupungin Tietotuotannon ja laadunarvioinnin julkaisusarja A 14/2011. Tampere.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Toikkanen, U. 2013. Työilon puolestapuhuja. Suomen Lääkärilehti. 68/ 2013, 25-32.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoof, S. & Jäppinen, K-S. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Helsinki: Tutkimuseettinen toimikunta. Luettu: 6.2.2014.
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut

Vesterinen, P-L. 2010. Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa Suutari-
nen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

LIITTEET

Liite 1. Taulukko aihetta käsittelevistä tutkimuksista

Tutkimus	Tarkoitus, tehtävät, tavoite	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Huttunen, Kvist, & Partanen 2009. Sairaanhoidajan työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät.	<p>Tarkoituksena on selvittää sairaanhoidajien käsityksiä työmotivaatiosta sekä sitä edistävästä ja laskevista tekijöistä.</p> <p>Tutkimustehtävät olivat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitä työmotivaatio on sairaanhoidajien kokemana? 2. Mitkä tekijät edistävät sairaanhoidajien työmotivaatiota? 3. Mitkä tekijät heikentävät sairaanhoidajien työmotivaatiota? 	<p>Kevään 2007 aikana haastateltiin yliopistosairaalassa työskenteleviä sairaanhoidajia (N=13).</p> <p>Haastattelun aiheet tulivat tutkimusongelmista.</p> <p>Induktiivinen sisälönanalyysi.</p>	<p>Työmotivaatiota lisäävinä tekijöinä sairaanhoidajat kokivat työn haasteellisuuden, vaikuttamismahdollisuuden työvuoroihin sekä potilaskontaktit. Lisäksi työtoverit, sekä positiivinen palaute vaikuttivat työmotivaation kohottavasti. Tutkimuksessa nostettiin ylös myös ajanmukaiset välineistöt sekä hyvä johtaminen, joka mahdollisti työntekijän arvostuksen kokemisen. Työmotivaatiota laskevina tekijöinä sairaanhoidajat mainitsivat työn arvostuksen puuttumisen, jatkuvan kiireen tunteen sekä työskentelyolosuhteet. Suurena huonontavana tekijänä mainittiin myös yhteishengen puuttuminen ja huono johtaminen. Henkilökohtaisia syitä olivat yksityöelämän ongelmat ja huono kunto, joka vaikutti jaksamiseen.</p>

<p>Kaartinen, R., Forma, P. & Pekka, T. 2012. Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2012.</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa ajantasainen kuva kuntatyöntekijöiden hyvinvoinnista ja sen muutoksista.</p>	<p>Kevään 2012 aikana puhelinhaastateltiin kuntatyöntekijöitä (N= n. 1000)</p>	<p>Kuntien työntekijöiden työhyvinvointi on parantunut viime vuosina. Myönteistä kehitystä on tapahtunut esimerkiksi perheen ja työn yhteensovittamisen suhteen sekä työn fyysisen kuormituksen kokemisen osalta.</p> <p>Vaikka työhyvinvointi on yleisesti ottaen parantunut, jopa puolet kunta-alan työntekijöistä pitää yhä työn henkistä kuormittavuutta ongelmana. Muita kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä ovat muun muassa työntekijöiden määrän riittävyys suhteessa työmäärään ja työn fyysinen kuormittavuus.</p>
<p>Johansson, Kivistö, Leino-Kilpi, Rankinen & Virtanen 2008. Asiakkaan voimavaraistumista tukeva terveysneuvonta työterveyshoitajan työssä.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työterveyshoitajan toteuttamaa asiakkaan voimavaraistumista tukevaa terveysneuvontaa.</p>	<p>Aineisto kerättiin työterveyshoitajilta (N= 8) kahdeksassa varsinaissuomalaisessa työtereyden toimipisteessä keväällä 2006 essee-muotoisella aineistonkeruulomakkeella.</p>	<p>Tutkimuksen keskeisenä tuloksena voidaan pitää sen tuottamaa tietoa asiakkaan voimavaraistumisen tukemisesta asiakkaan, työterveyshoitajan, asiakkaan ja työterveyshoitajan yhteisessä toiminnassa sekä voimavaraistumista tukevasta ympäristöstä työterveyshoitajan työssä.</p>
<p>Kantanen, Salin, Suominen & Åstedt-Kurki 2010.</p>	<p>Artikkelissa tarkasteltiin hoitotyön johtajien johta-</p>	<p>Aineisto haettiin eritietokannoista käyttämällä tieteellistä</p>	<p>Kirjallisuuskatsauksessa hoitotyön johtajan johta-</p>

<p>Kirjallisuuskatsaus hoitotyön johtajien johtamisosaamisesta.</p>	<p>misosaamista aikaisemmantutkimustiedon perusteella.</p>	<p>tutkimusmenetelmää, kirjallisuuskatsausta, jolla identifiointiin ja kerättiin olemassa olevaa tietoa, arvioitiin tiedon laatua sekä synetisoidtiin tuloksia hoitotyön johtamisosaamisesta retrospektiivisesti ja kattavasti vuosien 2000–2009 aikana julkaistuista artikkeleista (N= 13).</p>	<p>misosaamisen osa-alueet sisällönanalyysin mukaan ovat substanssiosaaminen, henkilöstöjohtamisen osaaminen, toiminnanjohtamisen osaaminen ja kehittämisosaaminen. Hoitotyön johtajan johtamisosaamisessa painottuu laaja-alaisuus, mikä rakentuu niistä tiedoista ja taidoista, joita hän tarvitsee työelämän, ja yhteiskunnan rakentamiseksi. Hoitotyön vetovoimaisuuteen voidaan vaikuttaa hyvällä henkilöstöjohtamisella sekä yhteistyöllä ja verkostoitumisella.</p>
<p>Kyngäs & Utriainen 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus.</p>	<p>Artikkelin tarkoituksena oli kuvailla hoitajien työhyvinvointia ja sitä käsitteleviä tutkimuksia. Hoitajien työhyvinvoinnin tarkastelu perustuu systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Kirjallisuuskatsauksella pyritään vastaamaan kysymyksiin siitä, miten hoitajien työhyvinvointia on tutkittu positiivisesta näkökulmasta ja mitkä tekijät vaikuttavat positiivisesti hoitajien työhyvinvointiin.</p>	<p>Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsauksessa käytettiin 21 tutkimusta (N= 21), jotka painottuvat ulkomaihin (14 kpl).</p>	<p>Hoitajien välinen yhteisöllisyys ja potilashoito on useissa tutkimuksissa todettu ensisijaisiksi työhyvinvointia aikaansaaviksi tekijöiksi. Hoitajien työhyvinvointi näyttääkin rakentuvan vahvasti tämänkaltaisten sisäisten tekijöiden mukaan.</p>
<p>Kanste, Kyngäs, Lipponen & Ukkola</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli sel-</p>	<p>Tutkimusaineisto kerättiin kyselylo-</p>	<p>Työn imu oli kunnallisessa tervey-</p>

<p>2007. Terveystenhuoltohenkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoitossa.</p>	<p>vittää terveydenhuoltohenkilöstön työhyvinvointia kunnallisessa terveydenhuollossa ja kuvata työhyvinvointia taustatekijöiden suhteen.</p> <p>Tutkimusongelmat:</p> <p>1. Millainen on terveydenhuoltohenkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoitossa.</p> <p>2. Miten taustatekijät ovat yhteydessä työhyvinvointiin?</p>	<p>makkeella loppuvuodesta 2006 Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin alueelta 14 kunnasta sekä Kajaanin kaupungista (N= 441). Perusterveydenhuollossa kysely suunnattiin kuntien terveydenhuollon henkilöstölle, joka työskenteli terveyskeskuksen vuodeosastolla, avoterveydenhuollon vastaanotolla ja kotisairaanhoitossa. Erikoissairaanhoitossa kysely lähetettiin hankkeessa mukana olevalle terveydenhuoltohenkilöstölle, joka työskenteli kirurgian, sisätautien, kuntoutuksen ja syöpätautien vastualueilla.</p>	<p>denhuollossa yleistä: henkilöstö oli työlleen hyvin omistautunutta ja tarmokkuuden tunteukset olivat yleisiä. Työn paineiden todettiin lisääväntyön imua etenkin terveysalalla. Työstä saatu arvostus koettiin vähäiseksi kuten aikaisemmissakin tutkimuksissa.</p>
--	--	---	--

Liite 2. Teemahaastattelun runko

Työhyvinvointiin liittyvät tekijät leikkausosastolla.

Sairaanhoitajan käsitys omasta työhyvinvoinnista

- psyykkisen terveyden,
- fyysisen terveyden ja
- fyysisen kunnon näkökulmista

Keinot terveyden ja fyysisen kunnon ylläpitoon

Lepo ja rentoutuminen

Sairaanhoitajan näkemys esimiehen toiminnasta

- Esimiehen osallistuvuus,
- Kannustavuus ja arvostus,
- Johtaminen.
- Toiveet ja odotukset esimiehen suhteen

Minä itse alaisena

- Henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen ja toteutuminen
- Vaikuttamismahdollisuudet
- Oppiminen ja kouluttautuminen

Työhön ja sen järjestämiseen liittyvät tekijät

- Työn muokkautuminen tekijän mukaan
- Työajat ja työvuorot
- Työnkuva

Sairaanhoitajan näkemys työyhteisöstä ja siihen liittyvistä tekijöistä

- Työilmapiiri
- Vuorovaikutus
- Ryhmädynamiikka
- Tiimin toimivuus
- Keskinäinen kannustus

Sairaanhoitajan näkemys organisaation toiminnasta

- Tavoitteellisuus ja strategiat
- Joustavuus
- Jatkuva kehittäminen
- Toimiva työympäristö

13.12.2013**Hyvät perioperatiiviset sairaanhoitajat !**

Pyydämme Teitä osallistumaan opinnäytetyöhömmme, jonka tarkoituksena on kartoittaa seikkoja, jotka leikkaussalissa työskentelevien sairaanhoitajien kokemusten mukaan liittyvät työhyvinvointiin.

Osallistumiseen tähän opinnäytetyöhön on täysin vapaaehtoista. Voitte kieltäytyä osallistumasta tai keskeyttää osallistumiseen syytä ilmoittamatta milloin tahansa. Opinnäytetyölle on myönnetty lupa Pirkanmaan sairaanhoitopiiristä, joka toimii opinnäytetyön yhteistyötahona.

Opinnäytetyö toteutetaan haastattelemalla vähintään kahta (2) instrumenttihoitajaa ja kahta (2) anestesiahoitajaa. Haastattelemme sairaanhoitajia erikseen sovittavana ajankohtana leikkausosastolla työaikaan. Yksi haastattelu kestää noin 45-60 minuuttia ja se nauhoitetaan.

Opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään asianmukaisesti. Aineisto on ainoastaan opinnäytetyön tekijöiden käytössä. Aineisto säilytetään salasanalta suojattuina tiedostoina, kirjallinen aineisto lukitussa tilassa.

Teiltä pyydetään kirjallinen suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta. Opinnäytetyön tulokset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, opinnäytetyön raportista ei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan. Opinnäytetyöt ovat luettavissa elektronisessa Theseus - tietokannassa, ellei Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa ole muuta sovittu.

Mikäli Teillä on kysyttävää tai haluatte lisätietoja opinnäytetyöstämme, vastaamme mielellämme.

Opinnäytetyön tekijät:

Outi Haverinen

Sairaanhoitajaopiskelija (AMK)

Tampereen ammattikorkeakoulu

S-posti: outi.haverinen@health.tamk.fi

Maria Sivula

Sairaanhoitajaopiskelija (AMK)

Tampereen ammattikorkeakoulu

S-posti: maria.sivula@health.tamk.fi



Liite 4. Suostumus

Leikkaussalissa työskentelevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa opinnäytetyöstä, jonka tarkoituksena on kartoittaa seikkoja, jotka leikkaussalissa työskentelevien sairaanhoitajien kokemusten mukaan liittyvät työhyvinvointiin sekä mahdollisuuden esittää opinnäytetyöstä tekijälle kysymyksiä.

Ymmärrän, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Paikka ja aika

Suostun osallistumaan
opinnäytetyöhön:

Suostumuksen vastaanottaja:

Haastateltavan allekirjoitus

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus

Nimen selvennys

Nimen selvennys